



**HAL**  
open science

**”Aller vers pour faire sortir ?” : la mise en lien des normes de proximité et de mobilité par les politiques de l’emploi à travers le prisme des actions à destination des quartiers prioritaires**

Pauline Martin

► **To cite this version:**

Pauline Martin. ”Aller vers pour faire sortir ?” : la mise en lien des normes de proximité et de mobilité par les politiques de l’emploi à travers le prisme des actions à destination des quartiers prioritaires. Science politique. 2010. dumas-00832152

**HAL Id: dumas-00832152**

**<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00832152>**

Submitted on 10 Jun 2013

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Vous allez consulter un mémoire réalisé par un étudiant dans le cadre de sa scolarité à l'IEP de Grenoble. L'IEP ne pourra être tenu pour responsable des propos contenus dans ce travail.

En tant qu'oeuvre originale, ce mémoire relève du droit de la propriété intellectuelle et vous pouvez uniquement en faire une reproduction à titre privé, sous réserve de la mention d'origine.

---

INSTITUT D'ETUDES POLITIQUES  
BP 48 – 38040 GRENOBLE Cedex 9  
[www.iep-grenoble.fr](http://www.iep-grenoble.fr)

**UNIVERSITE PIERRE MENDES-FRANCE**

Institut d'Etudes Politiques de Grenoble

Année universitaire 2009- 2010

Septembre 2010

Pauline Martin

« Aller vers pour faire sortir ? » : la mise en lien des normes de proximité et de mobilité par les politiques de l'emploi à travers le prisme des actions à destination des quartiers prioritaires.

Mémoire de Master 2 Politiques Publiques et Changement Social

Spécialité « Ville, Territoires, Solidarité »

Sous la direction de M. Philippe Cuntigh, chercheur associé au CRACS, IEP de Bordeaux,  
chargé de mission à la Direction de l'Enseignement Supérieur, Région Rhône-Alpes.



**UNIVERSITE PIERRE MENDES-FRANCE**

Institut d'Etudes Politiques de Grenoble

Année universitaire 2009- 2010

Septembre 2010

Pauline Martin

« Aller vers pour faire sortir ? » : la mise en lien des normes de proximité et de mobilité par les politiques de l'emploi à travers le prisme des actions à destination des quartiers prioritaires.

Mémoire de Master 2 Politiques Publiques et Changement Social

Spécialité « Ville, Territoires, Solidarité »

Sous la direction de M. Philippe Cuntigh, chercheur associé au CRACS, IEP de Bordeaux,  
chargé de mission à la Direction de l'Enseignement Supérieur, Région Rhône-Alpes.

## Remerciements

Je remercie mon directeur de mémoire, **M. Philippe Cuntigh**, pour les conseils, le suivi, le temps et la patience qu'il m'a consacré tout au long de l'élaboration de ce mémoire.

Je remercie mon jury, **M. Abderrhamane Djellal** d'avoir accepté de juger mon travail.

Je remercie tous les professionnels ainsi que le public que j'ai rencontré, qui m'ont accordé de leur temps précieux et qui ont accepté de partager leur expérience, professionnelle ou personnelle.

Je remercie ma famille, pour leur patience et leur soutien.

## **Sommaire :**

Introduction .....	8
<b>PREMIERE PARTIE : LA TERRITORIALISATION DES POLITIQUES DE L'EMPLOI : VERS PLUS DE PROXIMITE AVEC LES DEMANDEURS D'EMPLOI ?.....</b>	<b>16</b>
<b>A. LA TERRITORIALISATION PROGRESSIVE DES POLITIQUES DE L'EMPLOI : OU COMMENT LE TERRITOIRE DEVIENT UN OUTIL CLE D'UNE POLITIQUE PUBLIQUE.....</b>	<b>17</b>
1. Le Service Public de l'Emploi : de nombreux acteurs qui oeuvrent pour l'emploi. 17	
2. Le territoire : tentative de définition.....	19
3. Le rapport aux territoires et aux publics des politiques de l'emploi ne cesse d'évoluer depuis les années 1970. ....	21
<b>B. LA PROXIMITE, NOUVEAU PRINCIPE SOUS-JACENT DES POLITIQUES DE L'EMPLOI. ....</b>	<b>28</b>
1. La proximité, tentative de définition d'une nouvelle norme produite par la territorialisation des politiques publiques.....	28
2. Proximité institutionnelle, proximité des représentations et proximité des instruments dans la politique de l'emploi.....	29
3. La proximité induite par la territorialisation a des effets controversés. ....	33
<b>C. LA MOBILITE SPATIALE ET PROFESSIONNELLE : UN FACTEUR DETERMINANT DE L'ACCES A L'EMPLOI.....</b>	<b>37</b>
1. La mobilité, nouvelle ligne de fracture entre inclus et exclus.....	37
2. Habiter une Zone Urbaine Sensible : un frein à la mobilité pour l'emploi. ....	40
3. Une prise en compte de plus en plus grande de la mobilité géographique et professionnelle dans les politiques d'accès à l'emploi.....	42
<b>DEUXIEME PARTIE : LE CAS DU TERRITOIRE GRENOBLOIS : LES DISPOSITIFS DESTINES AUX HABITANTS EN ZONE URBAINE SENSIBLE. ....</b>	<b>45</b>
<b>A. PRESENTATION DU TERRAIN D'ENQUETE .....</b>	<b>46</b>
1. Méthodologie et présupposés .....	46

2. Les actions pour l'emploi à destination des demandeurs d'emploi habitant en Zone Urbaine Sensible.....	48
3. Des actions qui promeuvent l'égalité des chances plutôt que la discrimination positive. ....	52
<b>B. LA PROXIMITE CONSIDEREE COMME CONDITION SINE QUA NONE POUR AMENER LES PUBLICS PRIORITAIRES VERS L'EMPLOI.....</b>	<b>56</b>
1. La proximité spatiale pour aller vers les exclus des dispositifs de « droit commun ».....	56
2. La proximité physique et institutionnelle avec les demandeurs d'emploi permise par ces actions est perçue comme une plus value par rapport à l'action du Pôle Emploi. .	59
3. La proximité : rapprocher des acteurs qui s'ignorent. Des actions qui font le lien entre l'entreprise, les demandeurs d'emploi et le Service Public de l'Emploi.....	61
<b>C. LA MOBILITE DES DEMANDEURS D'EMPLOI HABITANT EN ZUS : UN OBJECTIF SECONDAIRE DE CES ACTIONS DE PROXIMITE.....</b>	<b>65</b>
1. Décideurs et techniciens : deux perceptions de la mobilité.....	65
2. Des actions qui agissent cependant sur la mobilité des demandeurs d'emploi. ....	67
3. Agir sur l'autonomie pour favoriser le retour à l'emploi : des actions qui promeuvent la mobilité en terme de réseau.....	69
<b>TROISIEME PARTIE. LA PROXIMITE ET LA MOBILITE : DEUX NORMES INDISPENSABLES POUR RAMENER LES DEMANDEURS D'EMPLOI DES QUARTIERS PRIORITAIRES VERS LE DROIT COMMUN. ....</b>	<b>73</b>
<b>A. DEUX NORMES ANTINOMIQUES.....</b>	<b>74</b>
1. Deux normes qui utilisent des outils différents.....	75
2. La proximité contre la mobilité ? .....	77
3. Une articulation entre proximité et mobilité qui dépend du territoire.....	78
<b>B. DEUX NORMES QUI SE COMPLETENT PAR LEUR CARACTERE SOCIALISANT. ....</b>	<b>81</b>
1. Quand le territoire permet la rencontre. ....	81
2. Le caractère socialisant de la mobilité.....	85



3. De la mobilité pour l'emploi à la mobilité sociale. ....	86
<b>C. DES NORMES COMPLEMENTAIRES QUI S'INSCRIVENT DANS UN OBJECTIF DE « REINVENTER LA VILLE » .....</b>	<b>89</b>
1. Donner des racines et des ailes : la proximité et la mobilité sont des normes complémentaires.....	89
2. Quelle pérennité de ces actions face aux changements de la politique de la ville ?.	92
3. Crises et mutations de l'emploi : l'intégration par l'emploi est-il toujours un modèle viable ?.....	94
<b>Conclusion.....</b>	<b>97</b>
Annexes.....	102
Bibliographie .....	114

## Introduction

La révolte des banlieues de 2005, la crise économique, les explosions de violence récurrentes braquent les projecteurs sur la situation de ces zones dites sensibles. Un constat saute aux yeux : celui de l'inégalité d'accès à l'emploi entre les habitants en Zone Urbaine Sensible et le reste de la population. Le rapport de L'ONZUS<sup>1</sup> rappelle que les taux de chômage dans ces zones sont deux fois plus élevés que la moyenne nationale.

La politique de la ville s'est donc saisie de cette question de l'accès à l'emploi des publics prioritaires.

La politique de la ville est une « *politique mise en place par les pouvoirs publics afin de revaloriser les zones urbaines en difficulté et réduire les inégalités entre les territoires. Depuis 30 ans, elle se manifeste au travers des institutions, des modes et des moyens de financements, des méthodes de mise en œuvre. Complexe, elle touche plusieurs domaines d'application et son organisation a connu diverses formes.* »<sup>2</sup>

La loi d'orientation et de programmation pour la ville du 1er août 2003 fixait comme objectif de réduire d'un tiers le nombre de chômeurs dans les Zones Urbaines Sensibles sur une période de cinq ans.

Les lois de programmation pour la cohésion sociale et pour l'égalité des chances de janvier 2005 et mars 2006, confirment cette centralité de la question de l'emploi (notamment des jeunes) dans « les quartiers ». Les contrats urbains de cohésion sociale, qui représentent les cadres du projet de territoire développés au bénéfice des quartiers en difficulté font de l'accès à l'emploi et du développement économique le premier de leurs cinq priorités. La dynamique Espoir banlieues vient confirmer que la priorité du gouvernement est l'action en matière d'emploi des jeunes. En juillet dernier, une enveloppe exceptionnelle de 10 millions d'euros a été débloquée par l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances (Acsé), afin de faire face à l'augmentation du chômage dans les Zones Urbaines Sensibles.

---

<sup>1</sup> Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles.

<sup>2</sup> <http://www.ville.gouv.fr>

Mon intérêt pour les politiques de l'emploi axées sur les publics prioritaires s'est développé au cours de mon stage de Master 2 au Service Initiatives Emploi de la Ville de Grenoble.

Ce service a pour but de proposer un accompagnement personnalisé aux habitants des Zones Urbaines Sensibles de Grenoble afin de les ramener vers l'emploi. Ses actions ciblent les demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires qui rencontrent de réelles difficultés d'accès à l'emploi pour des raisons diverses : méconnaissance des réseaux économiques, discrimination à l'embauche, non maîtrise des codes de l'entreprise. Elles jouent des rôles d'intermédiaires entre le monde de l'entreprise et les demandeurs d'emplois notamment en permettant aux entreprises de rencontrer des publics qu'ils n'auraient pas forcément rencontré lors d'une phase de recrutement classique. L'intérêt pour les pouvoirs publics de ces actions est la réduction des tensions dans les Zones Urbaines Sensibles, conformément à la loi sur l'égalité des chances. Il s'agit aussi de proposer des solutions d'insertion à des publics n'ayant pas recours, pour une raison ou une autre, au Service Public de l'Emploi. Lors de ce stage j'ai travaillé sur le repérage et l'orientation du public des quartiers prioritaires vers ces dispositifs.

C'est en évoluant dans cet univers professionnel pendant plus de six mois que j'ai été amenée à m'interroger sur les questions soulevées par ces politiques qui visent à développer l'emploi dans les quartiers prioritaires.

En effet, le constat de départ est alarmant : les quartiers prioritaires se caractérisent avant tout par une situation dégradée par rapport à l'ensemble du territoire national en terme d'emploi, de santé, d'activité économique, de sécurité et de revenus. Au niveau de l'emploi, le rapport de l'Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles de 2009 montre qu'en 2008 le taux de chômage en Zones Urbaines Sensibles était de 16,9 % alors qu'il était de 7,7 % dans le reste des agglomérations qui abritent ces quartiers. La situation des jeunes de 15-24 ans est particulièrement préoccupante puisque la proportion de ceux qui sont au chômage ou en inactivité est deux fois plus importante que dans les quartiers hors ZUS. Il y a une véritable inégalité de situation et de chance : un jeune des quartiers sensibles a 1,7 fois moins de chances d'obtenir un emploi qu'un jeune résidant hors de ces quartiers<sup>3</sup>. Les politiques publiques, notamment la politique de la ville, ont mis en place des mesures pour réduire les inégalités en concentrant des moyens sur ces territoires en difficulté. Il s'agit d'un processus de discrimination positive qui agit selon l'adage « donner plus à ceux qui ont moins ». Il

---

<sup>3</sup> Rapport ONZUS 2009.

s'agit d'une politique pluridimensionnelle et interministérielle<sup>4</sup>. Pluridimensionnelle dans la mesure où elle regroupe des mesures en faveur du logement, de l'emploi, du développement économique des quartiers, de la sécurité et de la prévention de la délinquance, de l'enseignement scolaire. De ce fait, les actions sont menées par plusieurs ministères différents, coordonnées par la comité interministériel des Villes, (le CIV) créé en 1984 et présidé par le premier ministre ou son représentant.

Dans le cadre de la politique de la ville<sup>5</sup>, l'Etat a défini, avec la loi du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville, différents zonages selon le niveau d'intensité des handicaps économiques et sociaux des quartiers. On différencie donc les Zones Urbaines Sensibles, les Zones de Rénovation Urbaine et les Zones Franches Urbaines. Les Zones Urbaines Sensibles se caractérisent par « la présence de grands ensembles ou de quartiers d'habitat dégradé et par un déséquilibre accentué entre habitat et emploi ». Les Zones de Rénovation Urbaine, qui correspondent à certains quartiers des Zones Urbaines Sensibles, sont confrontées à des difficultés particulières en raison de leur taux de chômage élevé, de leur large proportion de personnes non diplômées et de leur faible potentiel fiscal communal. Les Zones Franches Urbaines ont été créées pour attirer les entreprises, développer l'activité économique et l'emploi dans les quartiers sensibles. Dans ces zones les entreprises bénéficient d'un dispositif complet d'exonérations fiscales et de cotisations sociales. En contrepartie elles doivent réserver un tiers de leurs nouvelles embauches aux habitants des Zones Urbaines Sensibles.

Nombreux sont les dispositifs à destination des publics prioritaires : c'est-à-dire les habitants en Zones Urbaines Sensibles, qui, compte tenu de leur difficulté d'accès à l'emploi, sont devenus des publics cibles pour les politiques de l'emploi. Le public ZUS représente 14 % des bénéficiaires des contrats aidés créés par la loi de cohésion sociale : Contrat d'Accompagnement à l'Emploi, Contrat Initiatives Emploi et Contrat D'Avenir. On peut aussi citer le Contrat d'Autonomie, qui vient d'être mis en place. En réalité il n'y a pas de visibilité claire de l'ensemble des dispositifs existants, puisqu'il en existe une myriade.

Cependant, tous s'inscrivent dans un mouvement de territorialisation des politiques locales de l'emploi. Ils s'appliquent dans des territoires délimités et sont mis en place par les acteurs locaux de l'emploi.

---

<sup>4</sup> <http://www.ville.gouv.fr>

<sup>5</sup> Institut Atlantique d'Aménagement des Territoires, « La politique de la ville », avril 2008.

Au niveau de Grenoble, on peut citer de nombreux dispositifs qui s'adressent au public des quartiers prioritaires : l'opération 100 chances, 100 emplois, l'action du club FACE, notamment Job Academy, Talents Croisés, Job et Cité®, les permanences de la Mission Locale dans les ZUS, l'implantation d'Adecco Parcours et Emploi chargé de mettre en œuvre le Contrat d'Autonomie...

Toutes ces actions sont destinées aux demandeurs d'emploi habitant en Zones Urbaines Sensibles et se caractérisent par une proximité à la fois spatiale et institutionnelle. Nous détaillerons le contenu de ces actions dans notre deuxième partie.

Tous ces dispositifs qui s'appliquent dans ces territoires s'inscrivent dans une logique de proximité par rapport aux demandeurs d'emploi. La proximité des institutions est d'ailleurs une norme ascendante dans les politiques publiques de l'emploi et dans la politique de la ville. Si auparavant l'attachement au territoire était perçu comme un frein à l'insertion professionnelle, le territoire est désormais perçu comme une ressource et la proximité serait en quelque sorte l'outil le plus adéquat pour utiliser cette ressource. Cette notion est en effet mobilisée par les politiques publiques pour légitimer la mise en œuvre de dispositifs et de programmes qui ciblent les quartiers spécifiques, généralement paupérisés ou en déclin et qui y développent des démarches partenariales ou participatives. C'est clairement le cas de la politique de la ville en France. La proximité est présentée comme point d'appui pour réformer les quartiers populaires parce que s'ancrer dans l'échelle locale permettrait d'être plus efficace « en intégrant les savoirs d'usage des habitants et des acteurs locaux et en rapprochant les services publics des citoyens. »<sup>6</sup> Depuis deux décennies, les politiques de l'emploi, au nom de principe de proximité, s'appuient sur les acteurs du Service Public de l'Emploi installés dans le territoire et sur des acteurs privés qui sont réputés proches et réactifs. La coordination des actions et des acteurs est élevée au rang de norme dans la conduite des politiques publiques territorialisées.

L'avènement de la norme de proximité dans les politiques publiques de l'emploi est clairement lié au processus de territorialisation. En effet, si l'emploi reste une compétence de l'Etat, puisque ce dernier la définit, la met en œuvre, la finance et l'évalue, l'action des collectivités territoriales dans ce domaine se développe. La décentralisation a accentué ce phénomène : les collectivités évoquent les limites du partage en bloc de compétences pour

---

<sup>6</sup> BACQUE Marie- Hélène, « Les déclinaisons de la proximité dans les politiques de quartiers aux Etats-Unis, en France et au Québec » in BOURDIN Alain, LEFEUVRE Marie- Pierre, GERMAIN Annick , *Proximité politique et expérience sociale*, Paris, L'Harmattan, 2005, 303p., p.224

intervenir, notamment en matière d'emploi. Il y a aussi une territorialisation de l'administration de l'emploi, qui en restant nationale encourage la mobilisation des acteurs locaux.

L'emploi est aussi une ressource politique importante, ce qui explique l'engouement des élus locaux pour s'emparer de cet enjeu.

Mais si la proximité est affirmée comme une nouvelle norme dominante dans les politiques de l'emploi, on voit dans le même temps une montée en puissance de la mobilité comme condition d'accès à l'emploi.

En effet, avec la mondialisation, le chômage de masse, la flexibilisation de la production, les travailleurs ainsi que les demandeurs d'emploi se doivent d'être mobiles pour maximiser leur chance d'être embauchés.

La mobilité est une notion vaste, puisqu'on parle de mobilité géographique, la capacité à se déplacer des individus, de mobilité sociale, la capacité à se mouvoir dans l'espace social et de mobilité professionnelle : le mouvement affectant la population active qui se traduit par des changements d'emploi, de domaines d'activité, d'entreprise ou de catégorie socio professionnelle.

Pour de nombreux auteurs<sup>7</sup>, la mobilité serait un facteur de stratification sociale. La capacité à se mouvoir, qu'elle soit physique, professionnelle, sociale va en partie déterminer la place de chacun dans la société. En tendance générale, cette redéfinition de la ligne de fracture inclus/exclus en mobiles/immobiles serait le fait de la mondialisation, de la mise en réseau, de l'éclatement des lieux de décision et de production.

Dès lors en terme d'accès à l'emploi, l'immobilité, l'assignation à un territoire devient un frein majeur.

La proximité spatiale et institutionnelle des acteurs de l'emploi est elle compatible avec la nécessité de mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi ? N'y a-t-il pas un paradoxe à aller vers les publics, à investir les territoires alors qu'il s'agirait de rendre les publics autonomes pour accéder à l'emploi ? Les normes de proximité spatiale des institutions et de mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi sont elles en tension ?

---

<sup>7</sup> Notamment Marc Augé, Zigmunt Baumann, Eric Lebreton, luc Boltansky et Eve Chiapello.

**Comment les politiques locales d'emploi axées sur les publics prioritaires mettent elles en lien la proximité des institutions avec les demandeurs d'emploi et l'exigence de mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi ?**

A partir de cette question, nous pouvons formuler trois hypothèses :

La première hypothèse est qu'il existe une tension entre la norme de proximité qui se développe avec la montée en puissance de la place des territoires dans les politiques publiques et la nécessité de mobilité comme facteur de retour à l'emploi. Cette tension se trouve dans le caractère enfermant de la proximité, qui va contre la nécessité de mobilité des publics visés.

Ainsi on peut en déduire la sous hypothèse suivante : dans les dispositifs axés sur les publics prioritaires, cette tension entre les deux normes (proximité spatiale, sociale et relationnelle des institutions et mobilité des demandeurs d'emploi) se traduit par une occultation, ou du moins une prise en compte moindre de la seconde norme, celle de la mobilité.

La seconde hypothèse est que la proximité et la mobilité sont toutes deux des normes socialisantes, ce qui permettrait de dépasser le caractère enfermant de la proximité. Elles permettent toutes deux l'acquisition de capital social (c'est-à-dire réseau et code sociaux) qui permettront aux demandeurs d'emploi de revenir vers des dispositifs de droit commun.

La troisième hypothèse est que la proximité est une condition préalable à la mobilité. En effet, elle crée les conditions d'une rencontre improbable qui modifient les cadres des représentations et permet l'interconnaissance des acteurs.

La proximité est ici vue comme un moyen d'action pour permettre la modification des représentations du travail, de l'espace, du territoire et donc de créer les conditions d'une plus grande mobilité.

On peut s'appuyer sur les travaux de Robert Putnam pour élaborer la sous hypothèse suivante : la vertu de la proximité est de rendre les dispositifs pour l'emploi plus accessibles aux immobiles, et donc la proximité permet de créer du lien entre les demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires en leur permettant d'intégrer les autres réseaux sociaux de la société, et notamment celui du monde de l'entreprise. La proximité a ici un caractère socialisant puisqu'elle nourrit le passage de capital social fermé au capital social ouvert en rendant les individus mobiles d'un réseau à l'autre.

Afin de répondre à cette problématique et de confirmer ou d'infirmer les hypothèses ci-dessus nous reviendrons sur les notions de mobilité et de proximité, en analysant leur place dans les politiques publiques pour l'emploi. Il s'agira donc d'analyser les textes de loi ainsi que les cahiers des charges des dispositifs.

Nous mènerons également une enquête de terrain à la fois auprès des acteurs de terrain qui mettent en œuvre ces politiques mais aussi auprès des demandeurs d'emploi qui ont participé à ces dispositifs.

Pour ces enquêtes on utilisera une méthode qualitative : les entretiens semi directifs. Ils sont très appropriés pour analyser le sens que les acteurs donnent à leurs pratiques et aux événements auxquels ils sont confrontés, leurs représentations sociales, leurs systèmes de valeurs, leurs repères normatifs, les interprétations de situations conflictuelles. Le but est en effet d'arriver à comprendre comment les acteurs qui mettent en place ces politiques publiques perçoivent ces deux normes que sont la proximité des intermédiaires de l'emploi ainsi que celle de la mobilité des demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires afin de pouvoir comprendre comment ces deux normes sont mises en lien.

L'entretien semi directif est aussi un outil adapté pour le public puisqu'il permet de recueillir et d'analyser les récits de vie dans leur dimension sociale et individuelle.

Cette enquête s'est effectuée à Grenoble, pour des raisons pratiques.

Les personnes interrogées sont au nombre de dix-sept.

Cinq sont des demandeurs d'emploi habitant dans des quartiers prioritaires de la ville. Ils ont en commun d'avoir participé à au moins deux dispositifs qui oeuvrent pour le retour à l'emploi des publics prioritaires : à savoir Job et Cité®, ou encore 100 chances, 100 emplois ainsi que Talents Croisés. Certains sont aussi suivis par la Mission Locale ou le Service Initiatives Emploi.

Le choix de ces personnes a été orienté par ma connaissance de ces actions et des acteurs les mettant en œuvre grâce à mon stage de six mois au service Initiatives Emploi de la ville de Grenoble.

Il en est de même pour les acteurs interrogés : entreprises partenaires du réseau 100 chances 100 emplois, chargées de projet de 100 chances, 100 emplois, de Talents Croisés de Job et Cité®, des coaches chargés de la formation des demandeurs d'emplois lors de ces actions, l'élus à l'insertion professionnelles, le directeur de Mission Locale, le chargé de projet d'Adecco Parcours et Emploi, le directeur du Club Face...

Le contact avec tous ces acteurs a été clairement facilité par mon stage.



L'enquête de terrain se compose à la fois d'entretiens avec le public ainsi que d'entretiens avec les acteurs de ces politiques publiques puisque cela permet d'analyser, en se basant sur le discours de ceux qui les mettent en œuvre, comment les politiques publiques mettent en lien les deux normes qui sont l'objet de nos interrogations, pour ensuite comprendre comment, concrètement, cela se traduit en terme de situation du demandeur d'emploi. Le but est d'interroger leur perception du territoire, de l'emploi, des codes sociaux du monde du travail, leur facilité à aller vers l'emploi.

Il s'agira de retranscrire les analyses de ces entretiens au fil de ce mémoire.

Après les avoir définies, nous montrerons que les notions de proximité et de mobilité sont ascendantes au sein des politiques de l'emploi (première partie). Ensuite, nous verrons, à travers le prisme des actions pour l'emploi à destination des publics prioritaires que ces deux normes font l'objet de perceptions différentes (deuxième partie).

Pour enfin, dans une troisième partie, il s'agira d'analyser les entretiens pour montrer que ces normes sont indispensables pour ramener les demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires vers le droit commun(troisième partie).

**Première partie : La territorialisation des politiques de l'emploi : vers plus de proximité avec les demandeurs d'emploi ?**

## **A. La territorialisation progressive des politiques de l'emploi : ou comment le territoire devient un outil clé d'une politique publique.**

### **1. Le Service Public de l'Emploi : de nombreux acteurs qui oeuvrent pour l'emploi.**

La politique de l'emploi a une forte dimension nationale : « l'Etat central conserve la maîtrise des instruments financiers et réglementaires. Sont déléguées aux acteurs locaux les fonctions d'ajustement fin entre offre et demande (formation professionnelle, marché du travail) et le traitement des publics difficiles, mais cette délégalation reste strictement encadrée"<sup>8</sup>. Cette centralisation s'explique par la tradition centralisatrice de l'administration française ainsi que par le désir du gouvernement de maîtriser l'évolution du chômage, ce dernier étant le principal indicateur de la situation économique du pays.

Cependant, et nous y reviendrons plus tard, le mouvement de territorialisation des politiques publiques de l'emploi s'est traduit par une multiplication des acteurs.

Ainsi le Service Public de l'Emploi s'organise en trois cercles :

#### Les acteurs qui assurent le Service Public de l'Emploi :

Ce cercle se compose de l'Etat et de ses services déconcentrés chargés de l'emploi, du Pôle Emploi, de l'AFPA (Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes) et l'UNEDIC (Union Nationale Interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce.)

L'Etat agit par le biais de son ministère du travail et de ses services déconcentrés : les Délégations Régionales et Départementales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (devenue les DIRECCTE Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence de la Consommation, du Travail et de l'Emploi).

Le **Pôle Emploi**, issu de la fusion entre l'ASSEDIC et l'ANPE, accueille, informe et inscrit les demandeurs d'emploi, verse les allocations de chômage, accompagne les personnes engagées

---

<sup>8</sup> SIMONIN B, « La politique de l'emploi : la territorialisation en chantier », CEE, 41, 2000 in BERTHET Thierry (dir), *Des emplois près de chez vous ? La territorialisation des politiques d'emploi en questions*, Pessac, Presses Universitaires de Bordeaux, 2005, 226 p.p21.

dans un PPAE (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi), conseille et informe le demandeur d'emploi dans son projet de réinsertion et contrôle sa situation.

#### Les acteurs qui concourent au Service Public de l'Emploi.

Ce second cercle se compose des Collectivités Territoriales, les Maisons de l'Emploi et les Missions Locales.

**La Région** assure la formation professionnelle et le Département le versement du RSA ainsi que l'insertion des bénéficiaires des minima sociaux.

**La Commune et les Groupements de Communes** n'ont pas de compétences directes et établies en matière d'emploi. Elles agissent cependant dans le domaine de l'action sociale, du développement économique, commercial, de la formation professionnelle sans pour autant se soumettre à l'approbation du préfet. Les communes peuvent demander la liste de leurs demandeurs d'emploi au Pôle Emploi pour les placer.

**Les Maisons de l'emploi**, créées par la loi de cohésion sociale de 2005, sont des associations ou des Groupements d'Intérêt Public qui ont pour vocation de favoriser la coopération entre les acteurs de l'emploi, au niveau territorial.

**Les Missions Locales**, qui peuvent être des associations, des GIP ou des services municipaux assurent des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement pour aider les jeunes de 16 à 25 ans à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion sociale et professionnelle. Elles adoptent une approche globale dans la mesure où elles interviennent dans le domaine de l'emploi, de la formation, de la santé, du logement.<sup>9</sup>

#### Les acteurs qui participent au Service Public de l'Emploi

Il s'agit du troisième cercle, il regroupe les structures de l'insertion par l'activité économique, les entreprises de travail temporaire, les agences de placement privées, les organismes publics ou privés dont l'objet consiste à fournir des services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emplois. Ce dernier cercle comprend ainsi tous les autres acteurs de l'emploi.

Le Service Public de l'Emploi se divise en trois cercles. L'emploi fait donc partie du champ de compétences de nombreux acteurs, publics comme privés. La plupart de ces acteurs sont

---

<sup>9</sup> <http://www.mission-locale.fr/>

implantés au niveau local, faisant du territoire une notion de plus en plus prise en compte dans les politiques de l'emploi.

## **2. Le territoire : tentative de définition.**

Ce concept de territoire a émergé il y a une vingtaine d'années dans les sciences sociales comme la géographie, l'économie, la sociologie. Il s'est ensuite étendu au domaine de l'action publique et collective.

Définir le territoire pourrait être l'objet d'une thèse entière, nous nous efforcerons de donner ici les principales définitions du territoire ainsi que les notions qui lui sont associées.

En géographie, le territoire est un espace qualifié par une appartenance juridique ou par une spécificité naturelle ou culturelle : territoire montagneux, territoire linguistique. Un territoire implique toujours l'existence de frontières ou de limites. Pour Guy Di Méo le territoire est « une appropriation à la fois économique, idéologique et politique (sociale, donc) de l'espace par des groupes qui se donnent une représentation particulière d'eux-mêmes, de leur histoire. »<sup>10</sup> Le territoire a donc une double dimension : on peut le définir par sa nature matérielle, géographique et aussi son contenu idéal ou idéologique.

Il est intéressant de se pencher sur les représentations sociales du territoire. En effet, la perception du territoire varie selon l'appartenance sociale des individus.

Une enquête réalisée dans diverses sociétés<sup>11</sup> (dans le désert du Sahel, en Inde, au Mexique, à Paris...) montre que les groupes sociaux ont accès à des espaces de vie plus vaste et plus ouverts s'ils occupent un rang élevé dans la hiérarchie sociale. Dans ses travaux de géographie sociale dans les années 1970, André Frémont montre qu'il y a une corrélation étroite entre le niveau social de l'individu, son appartenance sociale, sa catégorie socio professionnelle et ses espaces de vie.

---

<sup>10</sup> DI MEO Guy, *Les territoires du quotidien*, Paris, Nathan université, 1996, p.40

<sup>11</sup> DI MEO Guy, *Géographie sociale et territoires*, Paris, Nathan université, 1998, 320p.

Guy Di Méo développe la notion d'effet de lieu qui peut se constater dans les quartiers dits sensibles. Cet effet de lieu illustre le sentiment des populations défavorisées à considérer leur lieu de vie comme une assignation à résidence. Les médias, le zonage de la politique de la ville ou encore une sous ou sur intervention publique tend renforcer cet effet de lieu. Ce dernier produit alors des représentations identitaires territorialisées en général négatives pour les habitants de ces quartiers. Ce rétrécissement de l'espace de vie débouche sur deux représentations fréquentes : celle de cité refuge, un territoire où l'on vit à l'abri relatif du racisme au sein de réseaux familiaux, celle de la cité repli devant les forces de l'ordre, pour ceux qui vivent dans l'illégalité. Cet effet de lieu est différent pour tous, selon la situation socio économique et le degré d'intégration de chacun, les groupes sociaux ne partagent ni la même perception de leur quartier ni la même construction identitaire

Le territoire a aussi une forte dimension politique. En effet le terme est rare jusqu'au XVIII<sup>e</sup> siècle puis se répand. Il désigne alors « une collectivité relevant d'une juridiction de l'autorité de l'Etat. »<sup>12</sup>

Marie Christine Jaillet fait un parallèle entre la montée du territoire dans le champ politique avec la montée du territorial dans la lecture du social. Le « quartier », qui était une figure territoriale devient une figure sociologique. Le territoire est une nouvelle catégorie de l'action publique et il semble désormais plus adapté à décrire la réalité que les catégories sociologiques que sont les groupes ou les classes sociales.

Définir un territoire c'est « tracer un trait qui discrimine entre un dedans et un dehors ». En délimitant un périmètre, l'action publique construit un objet. En délimitant les contours d'une Zones Urbaines Sensibles on donne aussi au territoire la figure du quartier en crise.

Le concept de territoire nous renvoie à celui de territorialité. Comme on a l'a vu avec les acteurs des politiques de l'emploi, il y a en France avec la déconcentration et la décentralisation l'émergence de diverses échelles territoriales. Chacune renvoie à une dynamique sociale ou économique mais le territoire pertinent pour l'état est différent du territoire pertinent pour les élus. Ainsi l'Etat aura tendance à favoriser des politiques publiques rationnelles, adaptées à la réalité socio économique alors que les élus vont par exemple favoriser les logiques de proximité.

Ainsi chaque « acteur » des politiques publiques fait référence à son territoire.

---

<sup>12</sup> JAILLET Marie- Christine , « Contre le territoire, la "bonne distance "», *Territoires , territorialité , territorialisation Controverses et perspectives* , Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2009, 228p, p 115.

Le territoire dans l'action publique est associé au local, au terrain. La politique de la ville a fait du territoire sa catégorie d'action, mais la prise en compte du territoire n'a pas été aussi systématique pour les politiques de l'emploi.

### **3. Le rapport aux territoires et aux publics des politiques de l'emploi ne cesse d'évoluer depuis les années 1970.**

Durant les années 1970 les politiques d'emploi sont nationales et centralisées et ne tiennent pas compte des territoires<sup>13</sup>.

Les mesures mises en places jouent sur la population active avec les préretraites et la rétention des jeunes dans le système scolaire dans le but de libérer des emplois disponibles pour réduire le chômage frictionnel. Il y a aussi une politique active d'immigration pour pallier le manque de main d'œuvre.

Avec les chocs pétroliers (1973 et 1976) le chômage est massif car la croissance est faible. Et l'action sur l'emploi dépend d'une politique économique générale. La politique de l'emploi est plutôt centrée sur les publics et fait peu de place au territoire. Ce dernier relève de la DATAR.<sup>14</sup>

L'étude « «Politiques d'emploi et territoires » réalisée par le centre régional associé CERVL-CEREQ pour la DARES<sup>15</sup> montre que depuis 1980, on assiste à une territorialisation progressive des politiques de l'emploi.

Si l'emploi reste une compétence de l'Etat, puisque ce dernier la définit, la met en œuvre, la finance et l'évalue, l'action des collectivités territoriales dans ce domaine se développe. Pour

---

<sup>13</sup> GUITTON Christophe, « La résistible ascension du territoire en matière de politique d'emploi, retour sur trente ans de relations entre politiques d'emploi, territoires et territorialisation » in BERTHET Thierry (dir.), *Des emplois près de chez vous ? La territorialisation des politiques d'emploi en questions*, Pessac, Presses universitaires de Bordeaux, 2005, 226p.p 69.

<sup>14</sup> Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'activité agricole.

<sup>15</sup> Cereq, *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, synthèse de l'étude, Politiques d'emploi et territoires, Berthet Thierry, Cuntigh Philippe et Guitton Christophe, n °59, septembre 2002.

Thierry Berthet et Philippe Cuntigh<sup>16</sup> cela s'explique par l'ouverture d'une fenêtre d'opportunité. En effet, le choc pétrolier et la situation de chômage de masse qui en a découlé ont changé la perception de ce dernier, le faisant passer du domaine économique au domaine social. Dans le même temps, le champ social prend une dimension territoriale avec notamment les rapports Schwartz<sup>17</sup>, Dubedout<sup>18</sup> et Bonnemaïson<sup>19</sup>. Le territoire apparaît comme le niveau pertinent pour assurer le lien social que l'Etat providence peine à maintenir. Les lois de décentralisation encouragent ce phénomène en répartissant des compétences entre les différentes collectivités territoriales dans la mesure où ces dernières évoquent les limites du partage en bloc de compétences pour intervenir au nom de leurs attributions propres dans le champ des politiques d'Etat. Il y a aussi une territorialisation de l'administration de l'emploi, qui en restant nationale encourage la mobilisation des acteurs locaux.

L'emploi est aussi une ressource politique importante, c'est pourquoi les élus locaux y portent une grande attention. L'action des collectivités territoriales est légitimée par le fait que l'administration de l'emploi ne peut lutter seule contre le phénomène de chômage de masse et a besoin de mobiliser les acteurs locaux.

On peut étudier ce phénomène de territorialisation à travers les trois axes de la politique de l'emploi. Chacun se caractérise par des rapports différents aux publics et aux territoires.

Comme le résume Christophe Guitton<sup>20</sup>, on a tout d'abord les politiques d'accompagnement des restructurations industrielles, qui sont dominantes jusqu'au milieu des années 1980 et qui atteignent les territoires en agissant sur les publics. Les politiques d'intervention sur le marché du travail se structurent autour de la notion de public et n'atteignent qu'indirectement les territoires. Ces politiques ciblent des publics en difficulté comme les jeunes non qualifiés, les chômeurs de longue durée... Elles sont dominantes dans les politiques de l'emploi depuis le milieu des années 1980.

---

<sup>16</sup> BERTHET Thierry, CUNTIGH Philippe, « Les paradoxes d'un intérêt général local en matière d'emploi » in BERTHET Thierry (dir), *Des emplois près de chez vous ? La territorialisation des politiques d'emploi en questions*, Pessac, Presses universitaires de Bordeaux, 2005, 226p.p 101-105.

<sup>17</sup> SCHWARTZ Bertrand, « L'insertion professionnelle et sociale des jeunes. 1981 : Naissance de l'insertion » Rapport au Premier Ministre, Paris, Apogée, 2007.

<sup>18</sup> DUBEDOUT Hubert, « Ensemble refaire la ville », Rapport au Premier Ministre du Président de la Commission Nationale pour le Développement Social des Quartiers, Paris, La documentation française, 1983.122p.

<sup>19</sup> BONNEMAISON Gilbert, « Face à la délinquance : prévention, répression, solidarité » , Rapport au Premier Ministre, Paris, La documentation française, 1983, 219 p.

<sup>20</sup> GUITTON Christophe, op cit, p.52.



Enfin, la politique de soutien au développement local atteint les publics à travers les territoires et s'applique dans les années 1990.

**Les politiques d'accompagnement des restructurations** prennent en compte le territoire dans la mesure où les pouvoirs publics veulent « améliorer leur connaissance du marché local du travail et initier des relations avec les nouveaux pouvoirs locaux et soutenir les initiatives qui émanent des acteurs du territoire. »<sup>21</sup> Cependant, la politique de l'emploi est plus centrée sur des catégories de publics que sur des territoires. Dans un contexte de chômage de masse, la priorité est mise sur l'accès ou le retour à l'emploi. On parle alors « d'effet contre sélectifs sur le marché du travail et d'effet de rotation au sein de la file d'attente des chômeurs. »<sup>22</sup>

Dés les années 1980, la logique d'individualisation et de déconcentration de la politique de lutte contre chômage longue durée devient majoritaire<sup>23</sup>. Le chômage est désormais perçu comme un risque d'exclusion professionnelle, l'effet de file d'attente s'accroît. L'ordre d'entrée ne détermine pas le rang de sortie car, selon la loi d'airain du chômage de longue durée, les chances de sortie décroissent avec l'ancienneté, la durée ayant un effet sur l'employabilité des individus. Les demandeurs d'emploi de la file d'attente sont concurrencés par les nouveaux entrants qui sont plus employables et qui de ce fait passent devant et les font reculer dans la file d'attente. La reprise économique a permis de stabiliser le chômage mais pas de le réduire car il y a eu un effet d'appel, les créations d'emploi ne se sont pas traduites par un recul équivalent du chômage car ceux qui n'étaient pas dans la file d'attente (par exemple les femmes au foyer et les étudiants) ont profité de l'ouverture de cette fenêtre d'opportunité pour s'y insérer.

A partir de ce constat de nouvelles politiques pour les publics prioritaires (allocataires du RMI, travailleurs handicapés, jeunes etc) sont élaborées.

Ces politiques ciblées sur les publics prioritaires s'inscrivent dans une logique d'individualisation, dont l'approche qualitative permet de mieux tenir compte de la situation des plus éloignés de l'emploi.

---

<sup>21</sup> Cereq, Premières synthèses, « 1982- 2002, la territorialisation progressive des politiques de l'emploi », juin 2002 n°24.

<sup>22</sup> Ibidem

<sup>23</sup> GUITTON Christophe, « La résistible ascension du territoire en matière de politique d'emploi, retour sur trente ans de relations entre politiques d'emploi, territoires et territorialisation » in BERTHET Thierry (dir), *Des emplois près de chez vous ? La territorialisation des politiques d'emploi en questions*, Pessac, Presses universitaires de Bordeaux, 2005, 226 p., p 69.

La politique de l'emploi nationale visait donc les publics prioritaires d'une manière descendante et n'était pas conçue pour s'adapter aux spécificités des territoires.

Si le territoire devient une préoccupation importante des pouvoirs publics des 1980, en 1982 la création des Missions Locales par le rapport Schwartz commence à structurer des partenariats au niveau territorial.

En 1984, la circulaire DE n°11/84 qui institue le Service Public de l'Emploi précise la dimension territoriale de la mission de ce dernier : « *La mise en synergie des différents organismes en cause et non l'addition statique de leur potentiels, en même temps qu'il doit conduire à une plus grande ouverture vers d'autres interlocuteurs publics ou privés. L'efficacité commande que soient également associés au fonctionnement du Service Public de l'Emploi les interlocuteurs naturels que sont les élus territoriaux et les partenaires sociaux* ». <sup>24</sup>

Un autre indicateur de ce processus de territorialisation des politiques de l'emploi est la création d'agences locales pour l'emploi. Il y a donc une prise en compte des situations locales.

Le Cereq, centre d'études et de recherche sur les qualifications <sup>25</sup>, souligne aussi le fait qu'une série d'initiatives, comme la Convention de Promotions de l'Emploi en 1979, les Emplois Initiatives Locales en 1981, le Fond Régionalisé d'aide aux Initiatives pour L'Emploi (FRILE) en 1989, témoigne d'une plus grande prise en compte des territoires par les pouvoirs publics de l'emploi.

L'instauration du RMI en 1988 et l'adoption du Crédit Formation Individualisé en 1980 sont deux fortes expériences de territorialisation dans le champ de l'action sociale pour le RMI et des politiques de l'emploi pour le CFI. Le but de ce dernier était de mettre en œuvre une politique de formation et de qualification des jeunes sur des territoires. Cela représente un tournant important puisque la dimension territoriale est fortement prise en compte.

Ensuite en 1992 la circulaire DE/ DFP/92/04 du Ministère du travail introduit deux principes de territorialisation : le diagnostic fin des besoins locaux et la programmation de l'action (avec l'élaboration avec un plan d'action annuel en matière de qualification des jeunes) <sup>26</sup>.

Par ces changements, les services déconcentrés de l'Etat s'inscrivent dans un environnement territorial.

---

<sup>24</sup> Cereq, *op cit.*p3.

<sup>25</sup> Ibidem.

<sup>26</sup> Ibidem.

Si le cas du CFI est emblématique du processus de territorialisation qui a eu lieu dans le domaine de la formation, on note cependant que ce processus n'a pas été homogène et n'a pas concerné avec la même intensité tous les domaines de l'emploi<sup>27</sup>.

**Les politiques d'intervention sur le marché du travail**, qui sont centrales dès les années 1988, s'inscrivent dans une logique descendante : l'Etat met en œuvre une politique élaborée et pilotée depuis le niveau central<sup>28</sup>. Le territoire est alors le lieu de mise en œuvre d'une politique nationale. Cette politique de promotion de l'emploi va être déconcentrée et globalisée dès la fin des années 80. La globalisation signifie la gestion globale des crédits et la déconcentration se traduit par une redéfinition des attributions de chaque niveau d'intervention : l'Etat, la Région, le Département.

D'après l'analyse du Cereq, ce mouvement de globalisation et de déconcentration qui a eu lieu de 89 à 93 a traduit « une réelle volonté d'adaptation des instruments de la politique de l'emploi à la réalité des bassins d'emplois » cependant elle n'est pas totale puisqu'il n'y a pas eu de véritable mobilisation des collectivités territoriales, celles-ci n'auraient fait qu'utiliser ces mesures sans se les approprier réellement.

De 1993 à 1996, le processus de globalisation a été mis en sommeil. En effet, la hausse du chômage provoque une reprise du traitement de masse géré par l'échelon central dans le cadre de la politique nationale. Cependant, au cours de cette période le ministère du travail va adapter ses services déconcentrés à la décentralisation : ainsi les DDTEFP sont créées en 1993, les DRTEFP naissent de la fusion des DRFP et de DRTE en 1995. Il y a deux lectures possibles de ces évolutions<sup>29</sup> : pour certains il s'agit d'un frein au processus de territorialisation puisque le rattachement des coordonnateurs emploi formation aux DDTEFP les a éloigné de leur territoire. D'autres soulignent le fait que cette fusion a promu la dimension territoriale et formative dans ces services qui n'avaient que jusqu'alors une culture professionnelle centrée sur la dimension travail.

La période 1993 – 1996 a aussi connu de nombreuses expérimentations en terme de territorialisation de la politique d'intervention sur le marché du travail : l'exonération de charges sociales à l'embauche, l'allègement des charges dans les zones franches et la création des contrats emploi ville. Il s'agit d'instruments spécifiques censés être adaptés aux territoires

---

<sup>27</sup> Ibidem.

<sup>28</sup> Ibidem.

<sup>29</sup> Ibidem.

en crise. On notera que le manque d'articulation entre politique de la ville et politique de l'emploi ainsi que la dimension descendante de ces mesures a porté préjudice à l'importance de la dimension territoriale qui était espérée par le législateur.

Des 1996 le processus de déconcentration – globalisation a été relancé, avec la création dans six régions de programmes expérimentaux par le ministère au travail : le Contrat Emploi Solidaire, le Contrat Emploi Consolidé, le Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi, le Contrat Emploi Ville, le stage d'accès à l'entreprise et le Contrat Initiative Emploi.

En 1997, le programme « Nouveaux services – emplois jeunes » est créée et s'inscrit totalement dans un renforcement de la territorialisation dans la mesure où il repose sur l'émergence locale de projets en lien avec les besoins spécifiques du territoire et s'organise autour d'un partenariat entre le Service Public de l'Emploi et les collectivités territoriales.

Cependant, dans les faits il semble que les élus soient plus utilisateurs qu'acteurs à part entière de ces mesures, ce qui atténue une fois de plus le caractère effectif de cette territorialisation.

Dès 1999, la territorialisation devient une démarche stratégique. Des équipes sont mises en place dans le but de mettre en œuvre et de piloter une stratégie territoriale au service de l'insertion vers l'emploi des publics en difficultés. La démarche de globalisation territorialisation a été étendue au volet emploi des politiques de lutte contre les exclusions ainsi qu'aux bénéficiaires des minima sociaux, aux publics issus des quartiers politiques de la ville et aux personnes éloignées de l'emploi.

On assiste donc à un recentrage sur certains publics. Le ciblage est adapté aux caractéristiques des territoires urbains et ruraux.

Du coup l'Etat central est compétent en matière d'emploi mais dans une « acceptation restrictive »<sup>30</sup> : Il élabore la mise en œuvre et l'évaluation de la politique de l'emploi.

**Le soutien au développement local** a aussi été une politique menée en parallèle de la politique d'intervention sur le marché du travail. Le territoire est ici au centre de l'action, il est perçu comme « un espace économique et social de développement »<sup>31</sup>. Les services locaux de l'Etat prennent en compte les projets créateurs d'emplois portés par les acteurs territoriaux. On est donc dans une démarche ascendante. Ces projets de territoire seront encouragés par la

---

<sup>30</sup> GUITTON Christophe, « La résistible ascension du territoire en matière de politique d'emploi, retour sur trente ans de relations entre politiques d'emploi, territoires et territorialisation » in BERTHET Thierry (dir.), *Des emplois près de chez vous ? La territorialisation des politiques d'emploi en questions*, Pessac, Presses universitaires de Bordeaux, 2005, 226p.p 69.

<sup>31</sup>Cereq, op cit.p3.

loi Voynet de 1999 qui encourage les pouvoirs publics régionaux à établir des contrats avec les acteurs des territoires sur leurs projets de développement.

Pour Christophe Guitton<sup>32</sup>, le processus de territorialisation des politiques de l'emploi est guidé par l'évolution des représentations du marché du travail au sein de l'administration de l'emploi. Dans les années 1970, le chômage est perçu comme un solde entre le niveau de la population active et le niveau d'emploi. La priorité est donc donnée à l'action sur la population active ce qui laisse peu de place au territoire. La montée du chômage de masse dans les années 1980 change la donne puisque désormais le chômage est considéré comme un risque d'exclusion. Son traitement nécessite donc d'individualiser et de déconcentrer la politique de l'emploi. Enfin, dans les années 1990, les deux visions cohabitent.

Nous avons donc vu qu'en 30 ans, la France a connu une territorialisation de sa politique d'emploi. Ce phénomène est étroitement lié aux changements économiques et à la perception du phénomène de chômage.

Le territoire est une variable qui est désormais fortement prise en compte par l'action publique.

On accorde au territoire de nombreuses vertus, notamment celle de permettre la proximité avec les publics que l'on souhaite toucher. Il s'agira donc d'étudier les aspects tant positifs que négatifs de cette proximité.

---

<sup>32</sup> GUITTON Christophe, « La résistible ascension du territoire en matière de politique d'emploi, retour sur trente ans de relations entre politiques d'emploi, territoires et territorialisation » in BERTHET Thierry (dir), *Des emplois près de chez vous ? La territorialisation des politiques d'emploi en questions*, Pessac, Presses Universitaires de Bordeaux, 2005, 226p.p 69.

## **B. La proximité, nouveau principe sous-jacent des politiques de l'emploi.**

### **1. La proximité, tentative de définition d'une nouvelle norme produite par la territorialisation des politiques publiques.**

Il s'agit donc de revenir sur ce principe de proximité.

Le terme est issu du latin « proximitas » et signifie « parenté proche », le sens évoluera pour devenir « voisinage spatial ».

La proximité est une notion qui s'est développée dans les sciences sociales et dans l'action publique avec le phénomène de territorialisation que nous avons évoqué plus haut.

En politique, et dans l'action publique en général la proximité est un terme de plus en plus mis en avant : elle devient un cadre normatif de l'action publique.

Pour Remi Lefebvre<sup>33</sup>, la proximité est un des ces mots valises (comme la gouvernance, la médiation, la subsidiarité, le partenariat) qui traduisent un aggiornamento des politiques publiques.

Si la proximité se développe avec la territorialisation, c'est parce qu'elle permet de la légitimer. Ainsi la proximité apparaît être une nouvelle norme dans des champs différents de l'action publique comme la police, la justice et l'administration avec la mise en place de services publics de proximité.

Du fait de son omniprésence dans les politiques sectorielles, la proximité est de fait devenue un objet d'étude qui se caractérise avant tout par son caractère inconsistant. C'est une notion difficile à définir, Rémi Lefebvre montre que c'est le caractère flou de la proximité qui lui confère autant de succès : il fonctionne sur l'implicite et l'ambiguïté.

On peut la définir de façon négative comme une réduction de la distance.

---

<sup>33</sup> LEFEBVRE Remi, « le fétichisme de la proximité. Un basculement des hiérarchies symboliques et politiques. » in BOURDIN Alain, LEFEUVRE Marie- Pierre, GERMAIN Annick, *Proximité politique et expérience sociale*, Paris, L'Harmattan, 2005, 303p, p 61.

Dans sa définition positive, la proximité est une norme polysémique : elle peut être géographique, physique, sociale, affinitaire, temporelle. Elle est aussi associée à des valeurs comme la convivialité et la solidarité. Pour Rémi Lefebvre<sup>34</sup>, la proximité serait le support de la légitimité politique et le local le lieu de cette proximité.

Ce caractère flou a tendance à favoriser le consensus général autour de la nécessité de la proximité mais il ne s'agit pas pour autant d'un cadre d'action opérationnel mais plus d'un mot d'ordre général dont les acteurs des politiques publiques partagent une vision très large.

Il s'agit désormais de nous approcher de notre objet d'étude, la notion de proximité au sein des politiques publiques de l'emploi.

## **2. Proximité institutionnelle, proximité des représentations et proximité des instruments dans la politique de l'emploi.**

On s'appuiera ici sur la thèse développée par Thierry Berthet<sup>35</sup>.

Selon lui, la proximité est bel et bien « le registre dominant de l'action publique en matière d'emploi et de formation professionnelle ».

Comme on l'a vu la France a connu depuis les années 1980 une territorialisation progressive de sa politique de l'emploi ainsi que de sa politique de formation. La décentralisation et la déconcentration auraient donc mené à une responsabilisation des acteurs locaux, notamment concernant la lutte contre le chômage. Ainsi il en découle un « *modèle où ce sont les acteurs locaux qui définissent un intérêt général local, donnant ainsi un sens territorial aux dispositifs publics* » alors qu'avant la territorialisation la décision était centrale et les acteurs locaux devaient s'y adapter.

Ce changement repose sur l'idée que le territoire est plus efficace que des actions qui seraient conduites depuis le centre. Cette efficacité est due aux avantages de la proximité. Celle-ci permettrait une meilleure connaissance du terrain et des problèmes qui s'y trouvent. L'adage

---

<sup>34</sup> Ibidem

<sup>35</sup> BERTHET Thierry, « Usages de la proximité dans l'action publique en matière d'emploi formation » in BARON Cécile, BOUQUET Brigitte, NIVOLLE Patrick, *Les territoires de l'emploi et de l'insertion*, L'Harmattan, Paris, 2009, 326 p., p.85

utilisé pour illustrer cet argument étant « plus près on y voit mieux ». De plus, agir localement permet aussi de réduire les circuits décisionnels.

On peut ici prendre le cas de la Fondation Agir Contre l'Exclusion comme exemple. Dans le cadre d'une contractualisation avec une collectivité territoriale un Club d'entreprises structuré en association locale, FACE a été créé. Le Club travaille en partenariat avec les élus, les associations et les administrations en direction des territoires et des populations touchées par l'exclusion. La fondation définit ces clubs comme « *les lieux de l'émergence et du suivi de projets locaux liés aux besoins et aux potentialités du territoire et de ses acteurs ainsi que de l'adaptation aux réalités locales de projets expérimentés par le réseau sur d'autres sites.* »<sup>36</sup>

Cette idée sous-jacente selon laquelle la proximité permet une meilleure connaissance est illustrée par la multiplication du recours à l'analyse. Chaque acteur, pour légitimer son action se dote de l'avis d'experts (diagnostic, évaluation, observatoires etc.).

A force de rechercher le niveau le plus fin d'action, on en vient à baser l'action sur le plus petit dénominateur commun : l'individu. L'application du principe de subsidiarité dans les politiques de l'emploi a mené à leur « individualisation ».

Sous ce terme, Berthet met deux événements : tout d'abord tous les agents du Service Public de l'Emploi deviennent des acteurs. Cela implique qu'ils ne sont plus légitimés par leur appartenance à une institution mais par leur capacité à être influent dans le jeu d'acteur.

Au niveau des individus auxquels s'adressent les politiques de l'emploi, on observe un phénomène d'activation en France et dans tous les pays européens.

Ces politiques d'activation sont « des stratégies fondées sur le principe des obligations réciproques, selon lequel, en échange de prestations et de l'accès à des services d'aide à la réinsertion, les demandeurs d'emploi sont tenus de rechercher activement du travail ou de participer à des programmes de formation ou d'emploi, sous peine de sanctions portant sur les prestations » (définition de l'OCDE- 2000).

Si les politiques d'activation dans leur définition initiale ne renvoient pas nécessairement à une idée de contrepartie il y a bel et bien une responsabilisation des demandeurs d'emploi au détriment d'une prise en charge collective et solidaire.

---

<sup>36</sup> <http://www.fondationface.org>



Ceci se traduit par le durcissement des critères et des règles d'éligibilité de l'allocation chômage (c'est ainsi que seulement la moitié des demandeurs d'emploi en France bénéficient de l'assurance chômage), la réduction du montant et de la durée de l'indemnité le renforcement des contrôles, la subordination des indemnités à l'acceptation du dispositif ainsi que la redéfinition de l'emploi convenable.

Au niveau du Pôle Emploi, il y a un profilage des demandeurs d'emploi ainsi qu'un accompagnement individualisé plus ou moins renforcé selon leur éloignement de l'emploi. Ces changements impliquent une « adaptation localisée de l'action publique en matière d'emploi. »

L'accent est donc mis sur la responsabilité individuelle, à la fois des usagers mais aussi des acteurs de l'emploi. Une des conséquences indirecte de cette tendance est « l'amointrissement du rôle des institutions publiques<sup>37</sup>. »

Le fait que la mise en œuvre de cette proximité passe par un renforcement du partenariat public privé tend à confirmer cet affaiblissement du rôle des institutions publiques. Cela se traduit par un recours de plus en plus fréquent aux prestataires externes.

Pour faire le lien avec notre terrain d'enquête, on peut illustrer cette idée par le fait que l'Etat ait confié le contrat d'autonomie à des acteurs privés. (Une seule Mission locale a eu le marché en France)<sup>38</sup>. A Grenoble il s'agit d'Adecco Parcours et Emploi. De même, les collectivités, le Pole Emploi et même les Missions Locales font appel à des cabinets de consultants pour mettre en œuvre certaines actions. Par exemple, le Service Initiatives Emploi fait appel au cabinet Nés& Cité pour mener une action pour l'emploi dans les Zones Urbaines Sensibles de l'agglomération. De même, dans le cadre du dispositif 100 chances 100 emplois, la Ville et Schneider Electric (les copilotes du dispositif) font appel à un cabinet de consultants pour le coaching .

L'avènement de la norme de proximité dans les politiques de l'emploi se traduit enfin par la mise en place d'un partenariat entre les différents acteurs du territoire. Thierry Berthet parle d'une « hybridation des décideurs ». Tous les acteurs capables de lutter contre le chômage doivent être mobilisés au nom du principe d'efficacité.

Cette nouvelle gouvernance se décline dans le secteur politique ainsi que le secteur institutionnel. Du côté politique les acteurs de l'économie et de l'action sociale sont associés à

---

<sup>37</sup> BERTHET Thierry, « Usages de la proximité dans l'action publique en matière d'emploi formation » in BARON Cécile, BOUQUET Brigitte, NIVOLLE Patrick , *Les territoires de l'emploi et de l'insertion*, L'Harmattan, Paris, 2009, 326 p., p.85

<sup>38</sup> Le recours à l'externalisation par le Service Public de l'Emploi se fait dans deux situations précises : dans le cas d'un ajustement de capacité, ou dans celui d'un ajustement de compétence.

la décision. Ainsi le dispositif 100 chances, 100 emplois ou encore la création du club Face illustre ce constat : ils sont tous deux nés de la rencontre entre un homme politique et d'un acteur économique (Thierry Breton et Henry Lachmann dans le cas de 100 chances, 100 emplois et Martine Aubry et Antoine Guichard ex PDG du groupe Casino dans le cas du club Face).

Ainsi, depuis plus de deux décennies, les politiques de l'emploi, au nom de principe de proximité, s'appuient sur les acteurs du Service Public de l'Emploi installés dans le territoire et sur des acteurs privés qui sont réputés proches et réactifs. La coordination des actions et des acteurs est élevée au rang de norme dans la conduite des politiques publiques territorialisées.

On assiste bien là à un changement de normes : *« la prescription de la proximité et de la cohérence constitue des normes nouvelles remplaçant celle fondant l'insertion sociale sur la mobilité et sur l'adaptation de politiques sectorielles à des thématiques ou à des publics particuliers. Auparavant, le système de valeurs dominant préconisait le déplacement géographique pour saisir les opportunités d'emploi et de formation professionnelle, et l'attachement des demandeurs d'emplois au territoire apparaissait comme un frein, un modèle culturel déplacé. Aujourd'hui, la norme dominante est le développement des emplois dans les territoires, l'individualisation de la république et on assiste à une homothétie entre le degré d'éloignement de l'emploi et la proximité de la réponse. »*<sup>39</sup>

Cet avènement de la proximité comme nouvelle norme dominante dans les politiques territoriales de l'emploi s'inscrit en réalité dans un contexte plus large, elle est conçue à la fois comme une méthode d'action et comme un objectif en soi.<sup>40</sup>

En tant que méthode d'action, la proximité permettrait de produire une réponse institutionnelle plus adaptée à la diversité et aux spécificités du territoire. Elle est aussi un objectif de cohésion sociale au sein du territoire, la démocratie participative étant considérée comme un facteur de paix sociale.

---

<sup>39</sup> DUBOUCHET Louis, « L'externalisation de la mise en œuvre des politiques territoriales de l'emploi », in BERTHET Thierry (dir), *Des emplois près de chez vous ? La territorialisation des politiques d'emploi en questions*, Pessac, Presses universitaires de Bordeaux, 2005, 226p.p 148.

<sup>40</sup> BACQUE Marie Hélène « Les déclinaisons de la proximité dans les politiques de quartiers aux Etats-Unis, en France et au Québec », in BOURDIN Alain, LEFEUVRE Marie- Pierre, GERMAIN Annick , *Proximité politique et expérience sociale*, Paris, L'Harmattan, 2005, 303p. p.224.

### **3. La proximité induite par la territorialisation a des effets controversés.**

Le recours au territoire est devenu une conséquence logique du phénomène d'externalisation et d'individualisation de l'action publique en terme d'emploi que nous avons évoqué plus haut. « *L'idéologie de la proximité, idéologie cousine de l'idéologie du terrain imprègne fortement l'univers des sciences sociales. Professionnels de la recherche en science sociale et professionnels de la politique partagent cette même croyance dans la force de la présence sur le terrain.* »<sup>41</sup>

Ce terme est de plus en plus présent dans l'actualité, et il est d'ailleurs souvent considéré comme un remède aux dysfonctionnements sociétaux. Ainsi parle-t-on de « services de proximité », de « police de proximité », de « politique de proximité » .

Pour ses partisans, cette proximité (qui se traduit par l'intervention sur le territoire), a de nombreux avantages : l'action publique se rapproche des individus, de l'environnement dans lequel ils vivent et cette connaissance fine des publics et de son contexte de vie serait gage d'efficacité et permettrait de maintenir une certaine cohésion sociale.

En politique, la proximité est associée à une plus grande représentativité : elle permettrait de résorber le fossé entre les élus et les citoyens.

La politique de la ville et le recours à la médiation se traduisent par ce que Françoise Moncomble décrit comme un « *regain d'interventionnisme administratif ayant finalement charte de voisinage* »<sup>42</sup>. La proximité physique est ainsi associée à la proximité sociale.

Marie Hélène Bacqué<sup>43</sup> souligne le fait que la proximité est une notion mobilisée par les politiques publiques pour légitimer la mise en œuvre de dispositifs et de programmes qui

---

<sup>41</sup> LE BART Christian, LEFEBVRE Remi. (dir.) *La proximité en politique. Usages, rhétorique, pratique*, 2005, Presse Universitaire de Rennes, p 291.p 45.

<sup>42</sup> MONCOMBLE Françoise Du quartier sensible à la proximité : le(s) territoire(s) en question in BOURDIN Alain, LEFEUVRE Marie- Pierre, GERMAIN Annick , *Proximité politique et expérience sociale*, Paris, L'Harmattan, 2005, 303p. p.286.

ciblent les quartiers spécifiques, généralement paupérisés ou en déclin et qui y développent des démarches partenariales ou participatives. C'est clairement le cas de la politique de la ville en France. La proximité est présentée comme point d'appui pour réformer les quartiers populaires parce que s'ancrer dans l'échelle locale permettrait d'être plus efficace « en intégrant les savoirs d'usage des habitants et des acteurs locaux et en rapprochant les services publics des citoyens. »<sup>44</sup>

Pour Remi Lefebvre<sup>45</sup>, « la distance est associée à des termes négatifs comme la lourdeur, l'inertie, la pesanteur bureaucratique alors que la proximité est associée au réel, à l'adaptabilité, la flexibilité, l'autonomie, la souplesse, l'informel, la réactivité. »

La proximité est souvent perçue comme un facteur de légitimité : elle légitimerait la territorialisation des politiques publiques.

Cependant on ne peut évoquer les avantages attribués à cette proximité sans citer les risques qu'elle peut induire. En effet, de nombreuses critiques sont faites à l'avènement de la proximité comme norme dominante.

Pour comprendre le double aspect de la proximité, on peut évoquer deux notions développées par les socio psychologues Elisabeth Romer et Abraham Moles. La proximité renvoie selon eux à « la loi proxémique » selon laquelle « ce qui est proche est, toute chose égale par ailleurs, plus important que ce qui est loin, qu'il s'agisse d'un événement, d'un objet, d'un phénomène ou d'un être » et le phénomène de paroi « séparation qui diminue nécessairement l'importance des phénomènes au delà de ce point par rapport à ceux qui sont en deçà. » Ainsi si la proximité spatiale peut permettre une meilleure cohésion, une plus grande interconnaissance, elle peut aussi avoir des effets négatifs comme l'isolement, provoqué par le phénomène de paroi.

---

<sup>43</sup> BACQUE Marie Hélène « Les déclinaisons de la proximité dans les politiques de quartiers aux Etats-Unis, en France et au Québec », in BOURDIN Alain, LEFEUVRE Marie- Pierre, GERMAIN Annick, *Proximité politique et expérience sociale*, Paris, L'Harmattan, 2005, 303p. p.221.

<sup>44</sup> Ibidem p.222

<sup>45</sup> LEFEBVRE Rémi, «Le fétichisme de la proximité. Un basculement des hierarchies symboliques et politiques.» in BOURDIN Alain, LEFEUVRE Marie- Pierre, GERMAIN Annick, *Proximité politique et expérience sociale*, Paris, L'Harmattan, 2005, 303p.p 56.

De même, la proximité prend un caractère social dans la mesure où « elle est analysée comme un ressenti des individus, une perception de l'espace dans lequel ils évoluent ».

On peut ici faire le lien avec « l'effet de quartier » qui peut expliquer la moindre accessibilité à l'emploi des catégories sociales les plus défavorisées. La proximité des habitants des quartiers populaires, proximité à la fois sociale et spatiale tendrait à faire émerger un « modèle de pauvreté et de détresse sociale » et favoriserait ainsi la reproduction sociale au sein de ces quartiers. La proximité prend alors un aspect négatif puisqu'elle devient vectrice d'enfermement et d'anomie.

Cet effet de quartier est d'autant plus fort qu'il s'inscrit dans un phénomène plus global de déliquescence du lien social dans la société. Ce phénomène peut s'expliquer par le changement de la structure de la société, l'affaiblissement du modèle d'intégration républicain de la III<sup>e</sup> République, la crise des institutions socialisantes telles que l'école, l'Eglise, les syndicats. On parle de tendance au repli identitaire, la crise des banlieues de 2005 étant un des symptômes de cette « désorganisation sociale »<sup>46</sup>. Si cette crise s'explique par des facteurs économiques, notamment le chômage de masse, elle découle aussi de l'affaiblissement des liens sociaux et des structures de socialisation. A tel point que les banlieues, les Zones Urbaines Sensibles, sont associées à des « territoires de relégation ».

Ainsi pour Marie Hélène Bacqué le risque de la proximité institutionnelle est « d'euphémiser le caractère conflictuel des rapports entre habitants et institutions »<sup>47</sup>.

En effet, il existe une forte méfiance des habitants des quartiers populaires à l'égard des institutions et la proximité, en niant cette conflictualité ou en la considérant comme une pathologie sociale empêcherait de prendre en compte cette conflictualité et d'en faire émerger une médiation des intérêts.

Marie Christine Jaillet <sup>48</sup>souligne le risque que représente la territorialisation des politiques publiques. A trop se rapprocher du territoire, l'Etat risque de s'affaiblir voire de s'effondrer. En cherchant à être trop proche du territoire il risque d'y adhérer au point d'en épouser les

---

<sup>46</sup> STEBE Jean Marc, *La médiation dans les banlieues sensibles*, PUF, vendome, 2005 ,253p.

<sup>47</sup>BACQUE Marie Hélène « Les déclinaisons de la proximité dans les politiques de quartiers aux Etats-Unis, en France et au Québec », in BOURDIN Alain, LEFEUVRE Marie- Pierre, GERMAIN Annick , *Proximité politique et expérience sociale*, Paris, L'Harmattan, 2005, 303p. p.228.

<sup>48</sup> JAILLET Marie- Christine , « Contre le territoire, la "bonne distance" », in VANIER Martin, *Territoires , territorialité , territorialisation, Controverses et perspectives* , Rennes Presses Universitaires de Rennes, 2009, 228p,p 115.

mêmes intérêts. Le manque de distance avec les intérêts locaux pourrait ainsi porter préjudice à la préservation de l'intérêt général.

Cet argument, partagé par de nombreux auteurs, est fondé sur l'idée qu'une distance est nécessaire (et facteur de légitimité) entre l'instance politique et le corps social sur lequel elle exerce son pouvoir.<sup>49</sup>

Le territoire est remis en cause dans sa capacité à régler un problème qui dépend d'une toute autre échelle. Cela est particulièrement le cas en matière d'emploi « *la plupart des problèmes qui se posent ici trouvent leur causes ailleurs* »<sup>50</sup>. La mondialisation est une des causes des transformations de l'emploi, et « le territoire n'a rien à dire »<sup>51</sup> sur ces transformations.

Marie Christine Jaillet rappelle d'ailleurs que « *l'échelle d'action n'est pas la même que l'échelle à laquelle se révèle le phénomène sur lequel on veut agir* ».<sup>52</sup>

Thierry Berthet parle quant à lui de risque « d'enfermement localiste ». Cette proximité risquerait de maintenir les plus défavorisés sur un territoire « *au nom de la sécurisation des parcours individuels* ». Dans son analyse de cette double tendance à la proximité et à l'individualisation, Zygmunt Baumann<sup>53</sup> fait le parallèle entre deux paradoxes : « *encore plus incongru que de chercher des réponses locales à des problèmes globaux, on nous incite à tenter de résoudre sur le plan biographique des contradictions sociales* ».

Les évolutions des politiques de l'emploi se caractérisent par une place plus importante donnée au territoire et par l'avènement de la proximité comme outil de ces politiques. Cependant les évolutions du marché du travail ont de leur côté fait émerger la mobilité spatiale et professionnelle comme un de principaux déterminants de l'accès à l'emploi. Il convient donc de saisir les enjeux de la mobilité pour l'emploi.

---

<sup>49</sup> LE BART C., LEFEBVRE R. (dir.) *La proximité en politique. Usages, rhétorique, pratique*, 2005, Presse Universitaire de Rennes, p 291.p25.

<sup>50</sup> CUNTIGH Philippe, « Territoire et emploi, ligne de fuite ou perspective ? », dossier 2007.p23.

<sup>51</sup> Ibidem, p21

<sup>52</sup> JAILLET Marie- Christine , « Contre le territoire, la "bonne distance" » in VANIER Martin, *Territoires , territorialité , territorialisation, Controverses et perspectives* , Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2009, 228p, p 119.

<sup>53</sup> BAUMANN Zygmunt, *Le coût humain de la mondialisation*, Paris, Hachette littérature, 1999, 204 p.

## **C. La mobilité spatiale et professionnelle : un facteur déterminant de l'accès à l'emploi**

La mobilité géographique et la mobilité professionnelle sont deux notions qui renvoient à la capacité du demandeur d'emploi, soit de se déplacer pour l'emploi soit de changer de domaine d'activité.

Il s'agira ici de montrer en quoi cette mobilité est devenue un des critères phares d'accès à l'emploi pour ensuite montrer en quoi le fait de résider en Zone Urbaine Sensible peut constituer un frein à cette mobilité.

### **1. La mobilité, nouvelle ligne de fracture entre inclus et exclus**

Bernard Reichen, Grand prix de l'urbanisme 2005, explique l'avènement d'un droit à la mobilité au cours de la deuxième moitié du XXe siècle par deux facteurs : l'extension et la métropolisation des villes et l'individualisation de la société.

La globalisation tend à redéfinir la notion d'« inclus » et d'« exclus » dans les termes de « mobiles » et d'« immobiles ». Pour reprendre les termes de Zigmunt Baumann dans son ouvrage *Le coût humain de la mondialisation*<sup>54</sup> « *La mobilité accède au premier rang des valeurs désirables et la liberté de circulation qui a toujours été un avantage rare et inégalement reparti devient le principal facteur de stratification sociale de l'âge moderne et postmoderne* ». Pour lui la mobilité et l'absence de mobilité sont au cœur de la nouvelle division des conditions sociales. L'immobilité, l'assignation à un territoire, à un périmètre est donc un frein à l'insertion dans la société dans la mesure où c'est la capacité de déplacement d'un individu qui va définir ce que Fitoussi appelle « *l'horizon de ses possibles* »<sup>55</sup>. Dès lors « *faire du surplace géographique revient à faire du surplace social* ».<sup>56</sup>

Cette importance de la mobilité comme facteur d'intégration sociale est clairement liée à la mondialisation, qui induit un « *changement d'échelle de l'activité humaine et un*

---

<sup>54</sup> Ibidem.

<sup>55</sup> LEBRETON Eric, *Bouger pour s'en sortir. Mobilité quotidienne et intégration sociale*, Paris, Armand Colin, 2005.

<sup>56</sup> Ibidem.

*décentrement des lieux où elle s'exerce* »<sup>57</sup>. Apparaît alors une distinction entre les mondiaux qui se déplacent facilement et ceux qui restent « *cloués dans leur localité* » selon l'expression de Zigmunt Baumann, ou des « *insulaires* » selon la terminologie d'Eric Le Breton. Dès lors le fait de n'exister que localement dans un univers mondialisé est un signe de « *dégradation et de dépossession sociale* »<sup>58</sup>, d'autant plus que les localités perdent leur pouvoir de décision puisque les espaces publics se situent désormais hors de la sphère locale.

La mobilité est clairement corrélée avec le capital social, culturel et économique des individus. Ainsi, en terme de catégorie socioprofessionnelle, les plus qualifiés ont une plus grande propension à la mobilité.

Les professionnels de l'emploi interrogés lors de notre enquête de terrain remarquent que la capacité des individus à transférer leurs compétences s'accroît avec leur niveau de qualification. La mobilité professionnelle est liée à des méthodologies d'action de long ou moyen terme que l'on va reproduire dans différents domaines.

L'exemple de la mobilité professionnelle des cadres dans la Fonction Publique éclaire bien cette idée : ils développent des méthodes d'action qu'ils sont capables de mettre en œuvre dans des services totalement différents.

De même la mobilité géographique des demandeurs d'emploi est conditionnée par leur niveau social. Les freins à la mobilité sont à la fois financiers mais aussi psychologiques.

Ces freins sont évoqués par les acteurs rencontrés au cours de l'enquête : difficulté à accéder au permis de conduire, à l'achat d'une voiture, d'essence etc...

Cette obligation d'être mobile pour augmenter ses chances de trouver un emploi est donc prise en compte par les politiques publiques. Une enquête du ministère du travail et de l'emploi identifie, pour la première fois en 2004, les empêchements de mobilité parmi les contraintes pesant sur la recherche d'emploi des 3,5 millions d'allocataires des minima sociaux.<sup>59</sup> Ceci est accentué par les mutations du marché du travail, il y a eu une « *double fragmentation du territoire et du travail* »<sup>60</sup> : avec la crise des années 1970 les territoires de l'emploi ne se superposent plus aux lieux de domiciliation. Le marché du travail s'est

---

<sup>57</sup> AUGE Marc, *Pour une anthropologie de la mobilité*, Paris, Payot&Rivages, 2009, 91p.

<sup>58</sup> BAUMANN Zygmunt, *Le coût humain de la mondialisation*, Paris, Hachette littérature, 1999, 204 p.

<sup>59</sup> LEBRETON Eric, *Op cit.*

<sup>60</sup> Ibidem



fortement flexibilisé et l'emploi s'est métropolisé, les ménages les plus pauvres sont dans la banlieue donc loin des zones d'emploi. Ainsi Pierre Veltz parle d'économie d'archipel qui participe à l'émergence d'une société d'archipel toute entière<sup>61</sup>. La situation est d'autant plus inégalitaire que les emplois précaires (l'intérim, l'hôtellerie, l'emploi saisonnier, les services à la personne) nécessitent une plus grande mobilité et sont occupés par des populations qui sont moins mobiles que les autres. La conséquence logique d'une telle situation est l'assignation de ces populations dans un territoire. On observe une moindre accessibilité à l'emploi chez les classes populaires.

Lorsqu'on parle du marché du travail, la théorie économique classique établit que plus la taille du marché augmente, plus la probabilité que la demande s'ajuste à l'offre s'accroît.

Cependant, Emre Korsu et Sandrine Wenglenski<sup>62</sup> ajoutent un facteur à prendre en compte : l'accessibilité à l'emploi. Plus l'accessibilité à l'emploi est grande et plus le marché est effectif. Au contraire, une moindre accessibilité tend à réduire le volume de l'offre et donc de créer du chômage. Ainsi, cela rejoint l'idée de François Ascher selon laquelle « *dans un contexte de plus en plus précaire, la possibilité de se déplacer pour trouver du travail est utile individuellement et collectivement : par défaut de mobilité de nombreuses personnes restent dans des emplois qui ne leur conviennent pas, tandis que dans le même temps des employeurs ne trouvent pas les travailleurs dont ils ont besoin* ». <sup>63</sup> L'accessibilité des actifs aux emplois dépend de deux choses : « la distance absolue entre l'emploi et le lieu de résidence » ainsi que la « capacité des personnes à s'affranchir de cette distance absolue, à la rendre relative. » <sup>64</sup>

Le territoire peut permettre d'expliquer les inégalités face au chômage. On retiendra ici le concept de « spatial mismatch » qui fait référence à la distance entre les lieux d'emploi et le lieu d'habitat, qui rend, pour les publics les plus défavorisés, l'accessibilité à l'emploi plus difficile.

---

<sup>61</sup> Ibidem

<sup>62</sup> [www.ville-en-mouvement.com](http://www.ville-en-mouvement.com)

<sup>63</sup> ASCHER François, « Face à l'exclusion, un urbanisme différent ne suffit pas. » *Urbanisme*, n° 347, mars- avril 2006, p. 74.

<sup>64</sup> Ibidem

## 2. Habiter une Zone Urbaine Sensible : un frein à la mobilité pour l'emploi.

Si la façon de penser l'urbanisme au cours de la deuxième moitié du XXe siècle a été fortement influencée par la question de la mobilité, les grands ensembles constituent un « *contretemps dans l'histoire de la ville* »<sup>65</sup>. En effet, ces grands ensembles ont été conçus dans une société de plein emploi mais l'effondrement de tissu industriel a très vite rendu problématique ce couple grands ensembles/ bassin d'emploi. La ville « hors les murs »<sup>66</sup>, parce qu'elle n'a été conçue que sur la base d'une relation habitat/ travail, n'est pas intégrée au reste de la ville. La faible mobilité des habitants de ces grands ensembles est un des aspects de cette situation.

Dans une enquête<sup>67</sup> effectuée pour la DARES, Philippe CHOFEL fait le constat que le fait d'être domicilié en Zone Urbaine Sensible est « défavorable pour retrouver un emploi ». A l'issue de son étude il conclut que « l'effet spécifique d'une résidence en Zone Urbaine Sensible, mesuré à conditions de déplacements fixées, tend à accroître la durée de chômage de 9 % ». Les demandeurs d'emploi habitant en Zone Urbaine Sensible sont moins autonomes dans leur déplacement (par rapport à la moyenne des villes). Il montre que le permis de conduire est moins répandu chez les demandeurs d'emploi résidant en Zone Urbaine Sensible que chez ceux des quartiers hors Zone Urbaine Sensible : 61 % contre 79 %. De même, les demandeurs d'emplois habitant en Zone Urbaine Sensible disposent moins souvent d'un moyen de transport (deux roues ou automobile).

Ainsi, on peut utiliser le concept de « capacité »<sup>68</sup> développé par Amartya Sen, économiste et philosophe indien prix Nobel de sciences économiques en 1998 : « *la localisation*

---

<sup>65</sup> REICHEN Bernard, 'Mobilité et grands ensembles. D'un urbanisme de zones à un urbanisme de flux', *Urbanisme*, mars-avril 2006 n°347 98p., p 43.

<sup>66</sup> Ibidem

<sup>67</sup> CHOFEL Philippe, « habiter un quartier défavorisé ; quels effets sur la durée du chômage ? » in Dares, premières informations, premières synthèses, n°43-1 octobre 2003.

<sup>68</sup> Selon Amartya Sen, il faut non seulement prendre en compte ce que possèdent les individus, mais aussi leur capacité, leur liberté à utiliser leurs biens pour choisir leur propre mode de vie.

*résidentielle des individus ne fait pas uniquement partie de ce qu'ils réalisent à un moment donné, elle contraint l'ensemble des opportunités potentiellement accessibles à l'individu »*<sup>69</sup>.

Si la domiciliation dans un quartier sensible a des effets sur les déterminants financiers de la mobilité géographique pour l'emploi, on peut penser qu'elle en a aussi un effet sur les déterminants psychologiques de la mobilité.

La thèse développée par Kaj Noschis dans son ouvrage *La Signification affective du quartier*<sup>70</sup> est que lorsqu'un habitant vit émotionnellement la confrontation avec les lieux et les gens de ce qui lui apparaît comme son quartier, il nourrit ainsi son identité.

Du fait d'une certaine proximité, les habitants créent des liens affectifs, et c'est le construit qui va porter cette charge affective symbolique. Il devient alors un symbole, une extension des liens affectifs de l'habitant de la maison à son quartier. Ainsi souvent le quartier est vécu comme une extension de la maison.

On peut rapprocher le type de lien social en vigueur dans les Zones Urbaines Sensibles de la notion solidarité mécanique développée par Emile Durkheim dans *La division sociale du travail*<sup>71</sup>. Il fait la thèse que la société est passée d'une solidarité mécanique à une solidarité organique. Les sociétés traditionnelles, dans lesquelles les comportements collectifs et les activités de production sont faiblement différenciés se caractérisent par cette solidarité mécanique. Elle dérive des ressemblances entre les individus, de leur proximité et du partage d'une histoire commune. Le poids du collectif sur l'individu est très fort : « *la conscience collective recouvre exactement notre conscience totale et coïncide en tout point avec elle. Mais notre individualité est nulle.* ». Dans ce schéma là, l'individualité ne peut pas se développer car la communauté prend trop de place. Au contraire, avec la solidarité organique, induite par la division du travail qui a lieu dans les sociétés modernes, chacun à sa propre sphère d'action.

On peut faire un parallèle entre le mode de fonctionnement des quartiers sensibles et celle des sociétés traditionnelles, notamment au niveau de la proximité des habitants et de l'interconnaissance qu'elle induit. L'autonomie des personnes est limitée par leur appartenance au groupe est de ce fait tous les mécanismes de cette autonomie, notamment la mobilité, sont aussi limitée. Si l'on raisonne en terme de groupes sociaux, on peut considérer

---

<sup>69</sup> DOS SANTOS Manon , L'HORTY Yannick, TOVAR Elisabeth, « Ségrégation urbaine et accès à l'emploi : une introduction » , Centre d'Etudes de l'Emploi, document de travail n°123, 21p, p.17.

<sup>70</sup> KAJ NOSCHIS, *Signification affective du quartier*, Paris, librairie des meridians, 1984, 170p.

<sup>71</sup> DURKHEIM Emile, *La division du travail social*, Paris, PUF, 2004, 416 p.

le quartier comme un groupe de pair avec une forte identité sociale et des codes sociaux qui lui sont propres.

Cette montée du territorial, ou encore la « *fabrication d'une territorialité de proximité* »<sup>72</sup> pour reprendre la formule de Marie Christine Jaillet, peut s'expliquer par le coté rassurant, protecteur du territoire en opposition avec la complexité et la mouvance perpétuelle de la société moderne.

Pour Goffman<sup>73</sup>, l'identité sociale inhérente à un groupe est « un ensemble d'attributs que ses membres partagent ». Goffman développe l'idée que toute différence par rapport à cette norme est raison de stigmates, d'identité particulière à laquelle l'individu pourra répondre en retrouvant une identité sociale normale dans le groupe des pairs, stigmatisés comme lui.

Le risque d'une trop forte identification au quartier est la perte d'identité, et donc de l'autonomie. Cela peut aller jusqu'à l'aliénation.

L'effet de quartier sera ici principalement un frein à la mobilité des habitants et plus particulièrement des demandeurs d'emploi dans le sens où l'identification trop forte au territoire et au groupe réduit leur capacité à se mouvoir d'un groupe social à un autre. Cette acception de la mobilité renvoie essentiellement à la capacité à intérioriser les codes sociaux des autres groupes sociaux qui forment la société (l'école, l'entreprise, les amis ...).

### **3. Une prise en compte de plus en plus grande de la mobilité géographique et professionnelle dans les politiques d'accès à l'emploi.**

La politique de l'emploi en France a une particularité que nous avons déjà évoquée plus haut : en période de croissance économique et donc de chômage contenu, la lutte contre le chômage est plutôt le fait des acteurs territoriaux mais en cas de crise, et donc d'accroissement du taux de chômage, l'Etat se ressaisit de cet outil.

---

<sup>72</sup> JAILLET Marie- Christine, « Contre le territoire, la "bonne distance" », *Territoires, territorialité, territorialisation, Controverses et perspectives*, Presses Universitaires de Rennes, 2009, 228p., p. 120.

<sup>73</sup> Goffman « stigmatized notes on the management of spoiled identity ». Englewood cliffs, prentice hall, 1963. In Kaj Noschis, *Signification affective du quartier*, Paris, librairie des meridians, 1984, 170p, p58.

La mobilité est souvent évoquée dans les théories économiques, notamment celle du chômage frictionnel, comme une variable d'ajustement entre l'offre et la demande d'emploi. Ainsi on peut citer le rapport parlementaire « Mobilité géographique et professionnelle : Bouger pour l'emploi »<sup>74</sup> remis en 2009 au premier ministre. Il s'inscrit dans une volonté globale de faciliter la mobilité dans un contexte où elle devient un facteur d'intégration dans le monde de l'emploi. La crise mondiale a eu des répercussions sur l'économie française à peu près depuis 2009 et on peut faire le constat que l'Etat se saisit de la question du chômage, faisant de sa baisse un objectif central. En 2008, le président Sarkozy met en œuvre son « plan » pour l'emploi avec la relance des contrats aidés, la création d'un guichet unique de l'emploi avec la fusion ASSEDIC ANPE, le développement d'aides sectorielles, notamment pour les services.

Cette volonté d'encourager la mobilité pour l'emploi est aussi très marquée dans la politique de la ville. Si la crise semble toucher l'ensemble de l'économie française, ce sont d'abord les emplois les plus précaires qui sont touchés. Les Zones Urbaines Sensibles, dont les taux de chômage sont plus élevés que sur la moyenne du territoire français, ont fait l'objet d'un renforcement des aides en matière d'emploi. Ainsi, comme on l'a vu en introduction de nombreuses mesures pour favoriser l'accès à l'emploi des habitants en Zones Urbaines Sensibles on été mis en place au cours de la dernière décennie.

En 2009, une enveloppe exceptionnelle de 10 millions d'euros a été débloquée en juillet par l'Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des chances (Acsé), pour faire face à l'augmentation du chômage dans les Zones Urbaines Sensibles. Dans une circulaire de Laurent Wauquiez, secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi, et de Fadela Amara, secrétaire d'Etat chargée de la Politique de la ville adressée aux préfets, il est précisé que la somme sera partagée en quatre types d'actions : l'insertion par l'activité économique, l'accompagnement vers l'emploi et le soutien au parrainage, l'aide à la création d'entreprise et les aides à la mobilité.

Le plan Espoir Banlieue se saisit fortement de la question de la mobilité au sein des Zones Urbaines Sensibles par de nombreuses entrées : celle du désenclavement, du parrainage par les entreprises. Ainsi un appel à projet « des quartiers vers l'emploi : une nouvelle mobilité » a été lancé en 2009, par le ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement durable et

---

<sup>74</sup> GREFF Marie Claude, « Mobilité géographique et professionnelle : bouger pour l'emploi », rapport au Premier Ministre, octobre 2008 avril 2009.

de la Mer et le secrétariat d'Etat chargé de la Politique de la ville. Issu de la dynamique Espoir banlieues, le but de cette mesure est de favoriser des réponses innovantes, accompagnant les populations des quartiers vers l'accès à l'emploi.

On note aussi que la mobilité est encouragée par la rénovation urbaine et la politique de désenclavement des quartiers sensibles avec la création de l'Agence Nationale de Rénovation Urbaine en 2004. Il s'agit de « réinventer la ville » afin de relier ces quartiers souvent périphériques et enclavés en les reliant au reste de la ville et en diversifiant l'habitat afin de créer de la « mixité sociale ».

Nous avons donc vu, au cours de cette première partie, que la proximité et la mobilité étaient des normes de plus en plus prises en compte par l'action publique, notamment en matière d'emploi.

Ainsi nous avons montré comment le complexe mouvement de territorialisation des politiques de l'emploi, en donnant une place plus grande au territoire, a intégré la proximité comme moyen d'action.

Nous avons tenté de saisir les contours, qui on l'a vu sont flous, de cette notion de proximité, ainsi que ses avantages et ses inconvénients.

La proximité prend plusieurs aspects : proximité institutionnelle, mais aussi proximité des représentations et des outils des politiques locales de l'emploi.

Le lien entre territorialisation des politiques de l'emploi et avènement de la proximité est fort puisque le premier a entraîné le second, mais dans le même temps la proximité est conçue comme un gage de légitimité pour cette territorialisation.

Nous avons mis en parallèle la notion de mobilité, qui semble aussi être en plein essor aux vues des modifications du marché du travail. Après avoir montré que la mobilité est un facteur d'intégration dans la société, mais aussi dans l'emploi, nous avons vu que le fait de résider en Zone Urbaine Sensible constituait un frein à la mobilité pour l'emploi.

C'est à partir de ces constats que la politique de la ville et les politiques de l'emploi se sont saisies de cette question, afin de réduire les inégalités entre ces territoires et le reste des agglomérations.

Afin de comprendre comment ces deux normes sont mises en lien, nous avons choisi de prendre le cas des actions pour l'emploi à destinations des Zones Urbaines Sensibles de l'agglomération Grenobloise. Ce sera l'objet de notre deuxième partie.

**Deuxième Partie : Le cas du territoire grenoblois : les dispositifs destinés aux habitants en Zone Urbaine Sensible.**

Nous avons tenté de cerner, dans la première partie de ce mémoire, les définitions des normes de proximité et de mobilité. Nous nous sommes également attachés à montrer que la territorialisation progressive des politiques publiques et notamment de la politique de l'emploi a fortement contribué à en faire des normes phares.

Il s'agit ici de mettre en lumière ces constats, en se basant sur un terrain d'enquête particulièrement riche : le Service Public de l'Emploi grenoblois et plus particulièrement les dispositifs destinés à encourager l'insertion professionnelle des publics résidant en Zone Urbaine Sensible.

Nous montrerons dans cette seconde partie quelle forme prend l'action des politiques locales de l'emploi à destination des publics des quartiers prioritaires en décrivant les « actions pour l'emploi », puis nous verrons que la proximité à la fois institutionnelle et géographique est perçue par les acteurs de l'emploi comme une condition sine qua non pour permettre le retour à l'emploi de ces publics. Nous verrons que si ces actions agissent aussi sur la mobilité, celle-ci est moins perçue comme un objectif central.

## **A. Présentation du terrain d'enquête**

### **1. Méthodologie et présupposés**

Le but de l'enquête de terrain était de comprendre quelles représentations les acteurs de l'emploi avaient des normes de proximité avec les demandeurs d'emplois ainsi que de mobilité professionnelle et géographique de ces derniers afin de comprendre comment ces deux normes sont articulées et de vérifier les hypothèses énoncées plus haut. Ainsi, le but de savoir, en interrogeant les acteurs, si la proximité se fait au détriment de la mobilité des demandeurs d'emploi, si au contraire elles sont complémentaires, et par quels mécanismes se complètent elles.



Nous verrons dans cette seconde partie que la proximité est considérée comme une condition sine qua non pour permettre le retour de ces habitants en ZUS vers l'emploi mais que la mobilité de ces derniers reste une préoccupation secondaire.

Lors de mon stage j'ai travaillé au Service Initiative Emploi de la ville, j'ai travaillé sur la question de la mobilisation des publics prioritaires vers les actions proposées par le service. J'ai donc assisté à de nombreuses actions : sur l'action 100 chances 100 emplois, j'ai participé aux réunions d'informations collectives, aux modules de formation des talents mais aussi aux réunions des entreprises partenaires et aux « évènements » au cours desquels les talents et les entreprises se rencontrent. J'ai pu participer aussi, dans le cadre de l'opération Talents Croisés, à la soirée où les talents rencontrent les entreprises au cours d'entretiens de dix minutes (sur le modèle du "speed dating") ainsi qu'à la réunion de bilan de cette soirée. J'ai également été présente lors de l'organisation et de la tenue d'un Job et Cité® dans le quartier Jouhaux.

Lors de mon enquête de terrain, j'ai interrogé douze professionnels du secteur de l'emploi, qui sont impliqués dans la conception, la coordination ou la mise en œuvre d'action pour l'emploi des publics prioritaires.

J'ai donc rencontré des chargés de mission, puisque je voulais connaître la perception qu'avaient ceux qui mettent concrètement en œuvre ces actions, qui s'occupent des aspects techniques. Ainsi j'ai rencontré le chargé de mission de Nés&Cité®, cabinet de médiation qui met en œuvre des actions pour l'emploi dans les quartiers sensibles, ainsi que le chargé de projet de la ville de Grenoble travaillant sur l'opération Talents Croisés. J'ai interrogé le chargé de mission chez Schneider Electric qui s'occupe de l'opération 100 chances, 100 emplois. En effet, étant proche de la chargée de mission de la mairie sur cette action (puisque'il s'agissait de ma maître de stage) j'ai préféré rencontrer le chargé de mission du côté de l'entreprise, puisque l'opération 100 chances, 100 emplois est co-pilotée par la Ville et Schneider Electric.

J'ai aussi fait le choix d'interroger une conseillère emploi du Pole Initiative Emploi de la Ville ainsi que deux consultants qui sont coaches sur les opérations citées plus haut. L'intérêt étant de recueillir le discours de professionnels chargés d'orienter ou de former le public de ces actions, c'est-à-dire étant en lien direct et constant avec le public.

Afin d'avoir la vision d'un autre acteur phare de ces actions, à savoir l'entreprise, j'ai rencontré le responsable Ressources Humaines de la Semitag, entreprise membre du réseau 100 chances, 100 emplois. L'entretien avec Schneider ayant aussi permis de décrypter le discours de l'entreprise.

J'ai rencontré la chargée de mission **d'Adecco Parcours et Emploi** qui met en œuvre le contrat d'autonomie sur l'agglomération grenobloise.

Afin d'avoir une vision des « décideurs » au sens politique j'ai rencontré des responsables : la chef de service du Service Initiative Emploi, le directeur du club FACE Fondation agir Contre l'Exclusion qui met en place de nombreuses actions pour l'emploi dans les quartiers. J'avais pu rencontrer la chargée de projet de Face lors de mon stage et de ce fait je voulais avoir la vision plus politique du directeur.

J'ai également interrogé le directeur et le président de la Mission Locale de Grenoble. Ce dernier étant aussi maire adjoint, chargé de l'Insertion et la Formation Professionnelle et de l'Economie Solidaire.

Enfin j'ai rencontré une représentante de l'Etat, coordinatrice de la politique territoriale sur le bassin grenoblois au pôle accès et retour à l'emploi, et référente pour la politique de la ville à la Direccte.

Enfin, je souhaitais avoir aussi la vision du public auquel s'adressent ces actions pour confronter leur perception du rapport de proximité qu'elles induisent, mais aussi de leur propre mobilité. J'ai donc rencontré cinq personnes ayant participé à une ou plusieurs actions.

## **2. Les actions pour l'emploi à destination des demandeurs d'emploi habitant en Zone Urbaine Sensible.**

Ces actions prennent diverses formes mais elles s'adressent toutes à un public habitant en Zone Urbaine Sensible, demandeur d'emploi, peu qualifié et éloigné de l'emploi.

L'opération « **100 chances, 100 emplois** » a succédé à l'opération « coup de poing pour l'emploi », qui avait pour objectif l'insertion des jeunes des quartiers prioritaires, notamment du secteur 6.

C'est une action co-pilotée par la Ville de Grenoble, Schneider Electric, la DIRECCTE anciennement DDTEFP en partenariat avec la Mission Locale de Grenoble et le Pôle Emploi. Ce programme est en place sur Grenoble depuis 2006, mais le concept est né en 2004 à l'initiative de Jean Louis Borloo, alors ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et Henri Lachmann, PDG de Schneider Electric, autour de l'élaboration d'un partenariat entre les acteurs publics et Schneider Electric. L'idée était de s'appuyer sur des acteurs locaux pour développer l'insertion professionnelle dans le monde de l'entreprise. Une expérimentation a eu lieu à Chalon sur Saône en 2005. Suite à sa réussite, le dispositif s'est déployé dans différentes villes (Grenoble, Rouen, Chambéry, Le Havre, Dieppe, Lyon). Son nom vient de l'objectif de départ : permettre, en 3 ans, à 100 jeunes des quartiers prioritaires d'accéder à l'emploi durable afin de rééquilibrer le taux de chômage avec le reste de la ville de Chalon. A Grenoble, ce dispositif, aux vues de ses réussites, s'est pérennisé.

L'opération vise à faciliter l'accès à l'emploi des habitants âgés de 18 à 35 ans des quartiers prioritaires de Grenoble en leur permettant de bénéficier d'un réseau d'une trentaine d'entreprises du bassin local. Cela permet donc aussi de répondre à des besoins économiques locaux, sur un bassin d'emploi où est implanté Schneider Electric. Il y a un véritable engagement des entreprises à considérer le candidat au-delà de son CV, de le rencontrer systématiquement.

Le repérage des publics, première étape du processus, est effectué par le Pôle Emploi, la Mission Locale et le Service Initiative Emploi, mais aussi par les acteurs de terrain. Une fois repérés, les jeunes adultes participent à un module qui dure 4 jours. Le but de cette deuxième étape est de se préparer à la rencontre directe avec l'entreprise, de connaître les codes de l'entreprise, de mieux communiquer, ou encore de se mettre en valeur par rapport à son projet professionnel.

En fin de module ont lieu des simulations d'entretiens avec des entreprises du comité « acteurs économiques ». Le réseau d'entreprises qui forme ce comité est diversifié en terme de domaine d'activité : on trouve des grands groupes comme Schneider, Caterpillar, Alstom, des PME<sup>75</sup> comme Sorel, Osmose, des entreprises publiques ou semi publiques comme GEG, la

---

<sup>75</sup> Petites et Moyennes Entreprises

Semitag, l'Armée. L'AFPA est aussi représentée.

A l'issue de ce module, si la personne est retenue, le réseau d'entreprises coordonné par Schneider Electric se mobilise alors pour lui construire un parcours vers l'emploi durable. C'est la troisième et dernière étape du processus. Les prérequis pour intégrer définitivement le réseau sont la motivation du jeune adulte ainsi que les codes sociaux minima pour intégrer le monde de l'entreprise. Les entreprises se réunissent une fois par mois (lors de la réunion « acteurs économiques ») afin de faire le point sur les avancées des recherches d'emploi. Le profil et le parcours de chaque jeune sont récapitulés et les entreprises se proposent d'orienter le candidat vers tel ou tel contact, ou alors leur proposent un entretien. Les entreprises peuvent aussi débloquent certaines situations : la recherche d'une alternance, d'une Evaluation en Milieu de Travail etc.

Les principales difficultés du dispositif résident dans la déperdition importante qu'il y a entre le repérage et l'entrée dans le module, la difficulté à gérer des jeunes adultes qui ont des difficultés personnelles (médicales, psychologiques, familiales...), et la non représentation de certains secteurs comme celui de la santé parmi le réseau d'entreprises. Ainsi une vigilance particulière est apportée au repérage du public et à l'association des entreprises aux actions menées dans les quartiers.

La Ville et Schneider Electric finance l'opération 100 chances 100 emplois. Cette action reçoit également des cofinancements dans le cadre de la politique de la ville de la part de l'Etat, du Conseil Régional et de la Métro. En terme de résultat, le taux de sortie positive est de 67 % (CDI ou CDD de plus de 6 mois, alternance ou formation qualifiante).

**Talents Croisés** est une action mise en œuvre par le Service Initiatives Emploi qui se base sur le principe du "speed dating" pour favoriser la rencontre des demandeurs d'emploi avec des responsables d'entreprises.

12 demandeurs d'emploi (de 18 ans minimum) et 12 entreprises se retrouvent au cours d'une soirée. Les responsables du recrutement de ces entreprises, après sélection sur CV anonymes, reçoivent les 6 candidats (pendant 10 minutes chacun) et à l'issue de cette rencontre un buffet termine la soirée afin de continuer les échanges.

Sur les CV ne figurent ni le nom, ni la photo, ni l'adresse ni les diplômes du candidat. Ils ne relatent que ses compétences.

Avant la rencontre avec les entreprises, 3 jours de préparation pour les candidats sont assurés par des consultants d'entreprises. Après l'opération, des temps de coaching individuels sont prévus.

L'opération **Jobs et cités**<sup>®</sup> est menée par le cabinet de consultants Nés& Cité<sup>®</sup>, spécialisé dans la médiation et l'expertise du terrain. La ville sous-traite à ce cabinet notamment parce qu'il est spécialisé dans le travail de médiation avec les publics des quartiers prioritaires. Il mobilise aussi un réseau d'entreprises engagées dans la lutte contre les discriminations à l'embauche pour constituer un portefeuille d'offres d'emploi.

L'opération consiste à organiser, sur une journée la rencontre entre le public et des entreprises, par le biais de mini entretiens. Un travail est mené avec les acteurs de l'insertion (Mission Locale, Pôle Emploi, SIE...) pour préparer les entretiens avec les entreprises. Après l'opération, une évaluation à la fois quantitative (données concernant le nombre de candidats reçus, le nombre d'entretiens effectués, le nombre de postes pourvus...) et qualitative (dynamique de réseau créée autour de l'emploi sur le territoire, impacts sur les politiques publiques de l'emploi...) est menée.

La Fondation Agir Contre l'Exclusion est un réseau de Clubs d'Entreprises créés en partenariat avec les collectivités territoriales, participant au développement économique et social de territoires en difficulté. Elle a trois missions<sup>76</sup> : initier avec ses différents partenaires, des actions concrètes de prévention et de lutte contre les exclusions, promouvoir l'égalité des chances et de privilégier la mixité sociale au sein de l'entreprise, assurer l'interface entre les entreprises, leurs dirigeants et leurs collaborateurs, et les partenaires associatifs locaux.

L'action de Face sur un territoire se traduit par l'existence de Clubs d'Entreprises locaux qui travaillent en partenariat avec les acteurs du territoire.

On peut évoquer l'action **Job Academy**, qui est née d'un partenariat entre FACE et Manpower. L'opération Job Academy s'adresse directement à ces publics qualifiés et motivés (de CAP, BEP à BAC + 5) résidant en Zone Urbaines Sensible pour les accompagner dans la valorisation de leurs compétences et élargir leurs opportunités d'accès à l'emploi. L'action permet au demandeur d'emploi de faire un point sur son projet professionnel lors d'entretiens individuels, mais aussi lors de quatre journées d'animation collective. Si les candidats ne

---

<sup>76</sup> <http://www.fondationface.org>

trouvent pas d'emploi à l'issue de leurs parcours de deux mois au sein de la promotion, ils continuent de bénéficier du suivi du Job'Acteur pendant une période d'un an.

**Adecco Parcours et Emploi** est une filiale du groupe Adecco qui est spécialisée dans l'accompagnement des publics vers l'emploi. A Grenoble, Adecco Parcours et Emploi met en place le Contrat d'Autonomie, une mesure des mesures de la dynamique Espoir Banlieue. Ils proposent aux jeunes concernés des actions de formation et de coaching préparatoires au travail et adaptées aux besoins des entreprises. Tout jeune s'engageant dans ce parcours perçoit une bourse mensuelle de 300 euros, sous réserve de son assiduité. Cette phase d'accompagnement est d'une durée maximale de six mois, renouvelable une fois. Durant les six mois suivants, les opérateurs doivent effectuer un suivi des bénéficiaires pour s'assurer de leur insertion durable<sup>77</sup>.

L'orientation des publics vers ces actions se fait par le biais de la Mission Locale de Grenoble, du Pole Emploi et des autres acteurs institutionnels et associatifs de la ville.

Ces actions, bien qu'elles aient toutes des modalités et des cadres d'action différentes, s'inscrivent toutes dans les politiques locales de l'emploi et s'adressent à un public cible : les demandeurs d'emploi habitant en Zone Urbaine Sensible. Elles sont donc à la croisée de deux politiques publiques : les politiques de l'emploi puisqu'il s'agit de mettre en lien les offreurs et les demandeurs d'emploi afin de lutter contre le chômage et la politique de la ville dans la mesure où il s'agit de réduire l'inégalité d'accès à l'emploi dont souffre ce public.

Dans toutes ces actions on retrouve la volonté de s'appuyer sur des acteurs locaux et de répondre aux besoins économiques du bassin d'emploi local.

### **3. Des actions qui promeuvent l'égalité des chances plutôt que la discrimination positive.**

La majorité de ces actions, parce qu'elles sont financées par la politique de la ville, s'adresse aux habitants des Zones Urbaines Sensibles (et inversement). Le territoire est un critère

---

<sup>77</sup> <http://www.ville.gouv.fr/?Contrat-d-autonomie>

d'éligibilité. On retrouve donc ici ce que l'on évoquait en première partie : le territoire est devenu un cadre d'action. Les politiques de la ville ont fait du quartier une catégorie d'action publique.

Le constat premier a été que les quartiers étaient porteurs des maux de la société, « lieu de la fracture qui la menace »<sup>78</sup>. Mais ils sont vite apparus comme étant aussi la solution : les quartiers sont l'endroit où il convient d'agir afin en y concentrant des moyens financiers, en encourageant les entreprises à s'y installer, en y développant les services publics. Le quartier est ainsi devenu un « objet et un instrument de l'action publique ».

Cette intervention auprès des publics prioritaires repose sur des valeurs qui sont fortement présentes dans le discours politique, notamment celui de l'égalité des chances. Il s'agit en effet de donner plus à ceux qui souffrent d'un désavantage au départ. Ainsi ces actions s'inscrivent dans ce que Milena Doytcheva<sup>79</sup> appelle « une discrimination positive à la française ». Elle se base sur une égalité des chances et non pas une égalité des résultats ( qui est recherchée par la mise en œuvre des politiques de quotas ).

On parle de discrimination positive à la française car son aspect temporaire la différencie de *l'affirmative action* américaine. Il y a en effet une dérogation au principe d'égalité républicain, mais cette dérogation n'est que temporaire et doit permettre de revenir à une situation d'équité. Cette conception est directement issue des théories Rawlsienne de la justice sociale<sup>80</sup>, les politiques de la ville ayant fait du territoire le voile d'ignorance cher à John Rawls. Ce philosophe, qui s'inscrit dans le courant libéral, développe une vision spécifique de la justice. Il existe d'autres lectures possibles de la justice, nous développerons celle-ci puisqu'elle semble être au fondement des actions que nous étudions.

Il établit deux principes de justice : le principe d'égalité des libertés, qui induit que chacun doit pouvoir accéder aux biens sociaux de base comme le revenu, la position sociale, la mobilité géographique et professionnelle, le patrimoine etc, et le principe d'égalité des chances. Il s'agit de rétablir des conditions justes d'accès aux positions sociales en neutralisant les différences d'origine sociale. Comme le précise Simon Wuhl, cette notion d'égalité des chances correspond à ce que nous avons nommé plus haut « la discrimination

---

<sup>78</sup> DOYTCHEVA Milena, op cit, p.29.

<sup>79</sup> DOYTCHEVA Milena, *Une discrimination positive à la française ? Ethnicité et territoires dans les politiques de la ville*, La Découverte, Paris, 2007.

<sup>80</sup> RAWLS John, *Théorie de la justice*, traduit de l'américain par Catherine Audard, Paris, Seuil, 1987.

positive à la française » dans la mesure où il s'agit plus « d'atténuer les conséquences des processus de production des injustices que de les compenser a posteriori ». <sup>81</sup> L'idée est d'agir sur les causes structurelles de la production d'inégalités.

Ainsi les actions à destination des publics prioritaires s'inscrivent pleinement dans cette philosophie puisqu'elles agissent sur les publics mais elles comportent aussi une dimension structurelle en modifiant les politiques d'embauche des entreprises.

Il est intéressant de voir que cette logique de ciblage est une des conséquences de la territorialisation des politiques publiques. Elle montre que dans le domaine de l'action sociale les politiques d'insertion ont succédé aux politiques d'intégration.

Les politiques d'intégration avaient pour objectif de promouvoir l'accès de tous aux services publics, d'assurer une meilleure répartition des chances, de développer la protection de la condition salariale etc.

Les politiques d'insertion qui se développent depuis les années 1980 s'inscrivent plutôt dans une « logique de discrimination positive, ciblent des populations particulières et des zones particulières de l'espace social, et déploient à leur intention des stratégies spécifiques. » <sup>82</sup>

Le quartier se transforme en « géographie » dans la mesure où il est le lieu d'application de traitements spécifiques. Cette idée que le quartier est un lieu de discrimination positive est largement intégrée dans l'administration, mais aussi dans la société civile par le biais des médias ainsi que par l'entreprise, qui modifie elle aussi son organisation afin d'y inclure de la diversité.

Ainsi les entreprises partenaires de ces actions pour l'emploi en faveur des publics prioritaires sont en grande majorité adeptes du principe de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est définie par la Commission Européenne comme « un concept qui désigne l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs

---

<sup>81</sup> WUHL Simon « Insertion, développement local et justice sociale » in Cécile, BOUQUET Brigitte, NIVOLLE Patrick, *Les territoires de l'emploi et de l'insertion*, L'Harmattan, Paris, 2009, 326 p., p. 284.

<sup>82</sup> CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, Paris, 1995, 418p. in DOYTICHEVA Milena, Op cit,



parties prenantes ». Elle fait d'ailleurs partie de la stratégie Europe 2020. En s'engageant dans des actions ciblées sur les quartiers prioritaires les entreprises promeuvent le multiculturalisme. En prônant la diversité comme source d'enrichissement, elles améliorent leur rang dans le classement fait par les agences de notation éthique et crée une entreprise à l'image de leur client. Il y a une volonté affichée d'ouvrir l'entreprise vers les publics en difficultés et de contribuer à la diversité et à l'égalité des chances. Ainsi un formateur évoque aussi l'influence du modèle anglosaxon dans cette prise en compte de la diversité : « *Le plafond de verre en France est insoutenable au niveau social et économique, on se prive de richesse d'idées, on se prive car la diversité est source de richesse. Mais il y eu ces dernières années une prise de conscience de l'entreprise, qui y trouve aussi un intérêt économique. Les évènements de 2005 ont accéléré cette prise de conscience.* »

La Charte de la diversité, depuis son lancement en octobre 2004, incite les entreprises à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs. En la signant, ces entreprises s'engagent à lutter contre toute forme de discrimination et à mettre en place une démarche en faveur de la diversité.

Les enjeux de la diversité sont donc forts pour les entreprises, elle leur permet de se mettre en conformité avec la loi, de démontrer leur engagement en tant qu'entreprises socialement responsables, d'optimiser leur gestion des ressources humaines et d'augmenter leur performance économique. Toutes les entreprises qui participent à ces actions s'inscrivent dans ce schéma de pensée.

Après avoir décrit les modalités d'intervention, les fondements politiques et philosophiques de ces actions, nous allons désormais nous attacher à montrer comment elles s'inscrivent dans une logique de proximité avec le public.

## **B. La proximité considérée comme condition sine qua none pour amener les publics prioritaires vers l'emploi.**

Pour faire écho à la première partie traitant du concept de proximité, on retrouve lors des entretiens la polysémie de ce concept. On traitera donc ici particulièrement de la proximité institutionnelle avec le demandeur d'emploi, dans la mesure où ces actions soit se déroulent au cœur des quartiers soit passent par un travail de mobilisation au sein du quartier. Dans tous les cas on peut donc considérer qu'il s'agit d'actions qui vont vers les publics habitant en Zone Urbaine Sensible.

### **1. La proximité spatiale pour aller vers les exclus des dispositifs de « droit commun ».**

La proximité spatiale est perçue comme une manière de mobiliser le public des quartiers prioritaires afin de les ramener vers l'emploi. Le fait d'aller au cœur du quartier a pour but de capter ce public « qui n'est pas forcément suivi par le Service Public de l'Emploi. » La proximité envers ce public prioritaire est souvent, lors des entretiens des chargés de projet, associée au concept « d'égalité des chances » que nous avons développé plus haut.

Ainsi la Mission locale met en place des permanences au sein des Zones Urbaines Sensibles, la Mairie de Grenoble a pour objectif de développer ses liens avec les associations et institutions implantées dans les quartiers sensibles afin de profiter de leur proximité avec le public cible. L'objet de mon stage était d'ailleurs de créer des partenariats avec les acteurs de terrain de la Zone Urbaine Sensible du secteur 5.

Cette proximité spatiale est souvent évoquée comme un moyen de pallier les effets négatifs du quartier sur l'habitant. Ainsi la perception qu'ont les acteurs de ces quartiers prioritaires est assez négative. Le champ lexical utilisé pour évoquer le quartier en rend compte « *Je me dis quand on est dans des endroits où il n'est pas bon d'être trop ouvert, qu'il est mieux d'être un peu refermé et de pas trop s'exposer, qu'il n'est pas bon de trop l'ouvrir car on peut gêner*

*certaines personnes très susceptibles ou des échecs successifs font qu'on perd pied et qu'il y a peu de soutien à côté », « quand tu vas dans une agence de bailleur social délabrée ça te renvoie à toi que t'es pas grand chose puisqu'on te laisse vivre dans cette mouise . Ça se dégrade. »*

Les principaux freins que les professionnels identifient chez ce public de demandeurs d'emploi habitant en Zone Urbaine Sensible sont divers. Cependant, il est intéressant de voir que le frein considéré comme principal par la majorité des acteurs est la non maîtrise des codes sociaux nécessaires à l'exercice d'un emploi. Ainsi on parle de « *culture de l'entreprise* », « *avoir au moins le langage permettant de passer un entretien* » de « *codes de bonnes conduites* » de « *savoir être qui n'est pas adapté au monde de l'entreprise* » « *le repli sur soi et la tendance à ne pas quitter sa niche d'appartenance* », « *le principal frein qui précède avant tout c'est un problème d'ordre culturel et communautaire ... les jeunes aussi se réinventent une culture propre au quartier et se coupent d'eux même de la société et du monde de l'entreprise qui se caractérise par un certain degré de courtoisie, une manière de s'exprimer etc : ils n'arrivent plus à s'approprier ces codes sociaux là, voilà c'est ce qu'on appelle les codes sociaux dans l'insertion. C'est le premier frein pour moi* ». « *Beaucoup ont des intonations un peu banlieue* ».

On voit bien là que ce public cible : les demandeurs d'emplois habitant en Zone Urbaine Sensible se caractérise pour les professionnels de l'emploi par leur appartenance à un monde particulier, celui du quartier. C'est cette appartenance qui les freine dans leur accès à l'emploi. Et cela se confirme lorsque les professionnels évoquent le problème de la discrimination : dans le cahier des charges des actions 100 chances 100 emplois, mais aussi Job et cité® et Talents croisés, Job Academy etc. Le volet lutte contre les discriminations est toujours associé aux actions pour les publics prioritaires de la politique de la ville. Ainsi lorsque les professionnels évoquent le quartier ils évoquent aussi l'image négative qu'il dégage, « *la vision négative que les entreprises ont, à tort, de ces jeunes* », le problème de discrimination dont sont victimes ces habitants.

Le territoire est donc perçu comme un lieu de « *cumul de handicaps* », un lieu qui a une culture propre, des codes sociaux propres. Afin de ramener les demandeurs d'emploi habitant en Zone Urbaine Sensible vers l'emploi en agissant sur tous ces freins, la première étape est avant tout de capter ce public. Pour capter ce public il s'agit d'aller dans le quartier. Cette première acception de la proximité est avant tout pragmatique. D'ailleurs même le nom de certaines actions rend compte de cette volonté d'investir le territoire qu'est le quartier : il

existe une action nommée « aller vers » qui consiste à « favoriser l'accès à l'emploi des publics prioritaires en faisant connaître le Dispositif Chantiers Emploi et les perspectives d'emplois sur les marchés publics. »<sup>83</sup> .

Le but de l'action du cabinet de médiation Nés&Cité® s'inscrit clairement dans cette logique d' « aller vers ». « *Un des constats fait par Nés&Cité® depuis des années c'est qu'il y a énormément de personnes dans ces quartiers qui n'ont plus foi en rien, dans ces territoires là c'est encore plus accentué, les gens ont vraiment le sentiment d'être laissés pour compte et donc petit à petit ils n'ont plus de contacts dans les institutions, l'idée c'est d'aller vers eux et de les faire revenir vers ces institutions. Aller vers les habitants dans la rue, leur donner envie de venir sur l'événement car la notion d'événement est très importante, et puis surtout aller les chercher là où ils sont, ils sont dans les associations pour certaines (culturelles, sportives pour les jeunes) et tard le soir, ils sont dans les halls d'immeubles. Ils font des bêtises, consomment des produits, on va les chercher là et on leur donne envie de venir sur l'opération.* ».

Ainsi il semble que pour les professionnels de l'emploi, le fait d'habiter un quartier constitue un frein à l'emploi dans la mesure où l'effet de quartier contribue à isoler l'habitant dans son quartier et de ce fait l'éloigner du monde du travail. Le discours des acteurs correspond aux théories que l'on a évoqué plus haut, notamment celle de « l'effet quartier » . La proximité spatiale , le fait d'aller chercher le demandeur d'emploi sur ce quartier est donc perçue pour ses acteurs comme la première étape pour les sortir de leur situation d'enfermement.

De même un des acteurs évoque la nécessité de connaître l'environnement des publics accompagnés afin d'adapter les actions qui leur sont proposées.

« *C'est important que le conseiller connaisse le quartier, les influences que ça peut avoir. Il y a des jeunes qui refusent des jobs car c'est trop risqué de rentrer seul le soir, ou des filles qui veulent porter le voile en formation etc. Donc il faut connaître le quartier. Et puis vous avez des phénomènes de quartier parce que le jeune est embarqué dans la délinquance.*

*Si dans une formation vous mettez des jeunes des quartiers rivaux et ils s'affrontent, vous faites exploser la formation.* »

On retrouve là un des avantages reconnus de la proximité institutionnelle des politiques de l'emploi : la connaissance de l'environnement des publics.

Lorsqu'on analyse le discours du public interrogé, on peut souligner plusieurs points.

---

<sup>83</sup> Rapport d'activité 2009 de la Mission Locale de Grenoble.

Tout d'abord le quartier n'est jamais évoqué directement comme un frein, ce qui semble logique puisque cet effet de quartier est rarement un phénomène conscient chez ceux sur qui il s'applique. L'adresse est cependant évoquée comme un frein potentiel à l'emploi.

Ainsi une participante à Talents Croisés confie qu'elle mettait une autre adresse sur son CV afin de ne pas être discriminée par le fait d'habiter en Zone Urbaine Sensible « *après je les accumule j'ai un nom pas très français et j'habite en ZUS alors ça fait beaucoup pour les entreprises donc du coup je me disais qu'il fallait peut être que je mette une autre adresse* ».

Ainsi, dans le discours des publics, le frein à l'emploi est avant tout la discrimination dont ils sont victimes du fait même d'habiter dans une ZUS et/ou d'être d'origine étrangère.

La proximité est ainsi appréciée pour son côté pragmatique, elle permet de connaître et de mobiliser le public ciblé, mais nous allons voir qu'elle est aussi perçue comme une plus value par rapport à l'intervention des institutions de droit commun.

## **2. La proximité physique et institutionnelle avec les demandeurs d'emploi permise par ces actions est perçue comme une plus value par rapport à l'action du Pôle Emploi.**

En effet lors des entretiens il ressort que ces actions sont avant tout les lieux d'échange avec le demandeur d'emploi. Les professionnels mais aussi les publics considèrent ces actions comme l'antithèse de l'action traditionnelle du Pôle Emploi.

Ainsi, une entreprise déclarait en évoquant le dispositif 100 chances, 100 emplois : « *Il y a dans ce dispositif une proximité qui n'est pas forcément à l'œuvre avec le Pôle Emploi et avec les institutions publiques qui vont être à la fois contrôleur des indemnités et conseiller au niveau de l'emploi. On peut quand même se poser la question de savoir s'il va être efficace en terme de conseil à l'emploi ou en terme de projet. Nous on a pas ce problème, on est clairement pas dans une démarche de contrôle, de contrôle administratif, on est vraiment dans une démarche d'accompagnement ça c'est clair et je pense que ça le demandeur d'emploi le ressent aussi. Donc c'est intéressant à ce niveau là* ».

Ainsi au niveau du champ lexical utilisé pour décrire l'action à laquelle ils ont participé, les termes « contact », « solidarité », « entraide » « être encouragé » . Le rapport que les participants entretiennent avec les coaches, notamment sur les opérations Talents Croisés et 100 chances 100 emplois, est très révélateur de la relation de proximité qui s'est établie. Ainsi lorsque je leur demande de me parler de l'action à laquelle ils ont participé, les coaches sont évoqués comme étant de véritables piliers : « *avec le coach, on travaille sur.* » « *On réfléchit sur* », « *grâce à eux* », « *ils nous donnent un coup de pouce* », « *ils m'ont beaucoup aidé* », « *on peut les appeler si on a besoin de leurs conseils pour un entretien ou quoi* ».

Certains mettent cette relation de proximité qu'ils ont eu avec le groupe et les coaches en opposition avec leur expérience du premier cercle du Service Public de l'Emploi, notamment le Pôle Emploi. Ainsi une participante de Talents Croisés « *moi je connaissais mes freins (à l'emploi) mais je savais pas comment agir dessus donc du coup on m'a donné les solutions. Sans cette proximité c'est même pas la peine parce que Pôle Emploi m'a envoyé sur un accompagnement et je me suis pas du tout sentie écoutée, pas du tout en confiance et je suis ressortie dans un état encore pire que quand je suis arrivée parce que j'avais l'impression qu'elle voulait m'imposer une idée et du coup c'était pas possible. Alors que là ça va super bien, quand on se croise avec les coaches dans le couloir on discute cinq minutes. C'est un groupe. On est tous devenus proches. Et ce qu'il y a de génial c'est qu'ils nous ont proposé de les appeler si on avait besoin, que s'ils pouvaient nous aider ils le feraient avec plaisir. C'est autre chose : c'est professionnel mais on se sent un peu plus proche d'eux quand même.* »

Ce sentiment ressort aussi dans les propos d'une participante à 100 chances 100 emplois et Job et Cité® « *l'approche qu'on a avec le Pôle Emploi elle est violente car ils sont dans une posture ou tout est permis et si tu ne te soumet pas c'est toi qui va payer les pots cassés. Je veux dire c'est de l'humain qu'on traite. J'ai eu une conseillère qui était super qui a suivi mon parcours du début jusqu'à la fin et puis il y a des conseillers qui sont débordés et t'as l'impression d'être un chiffre parmi tant d'autres : j'attends plus du dispositif que du Pôle Emploi. Et puis c'est des gens qui se rappellent de moi, donc ce n'est pas du tout la même relation. Eux ils sont disponibles.* »

Un autre explique « *ils nous ont encouragé, on les voyait souvent, il y a pas mal de rencontres dans l'année, on est pas oublié. C'est surtout ça. C'est pas on vous met dans une statistique, on vous inscrit et puis c'est tout, là ce n'est pas du tout ça. On nous appelle pour des manifestations donc c'est encourageant et c'est pas mal* ».

La proximité s'incarne ici par la relation privilégiée qui se noue entre professionnels, et demandeurs d'emploi. La troisième vertu de la proximité induite par ces actions réside dans la rencontre quelle permet entre trois acteurs.

### **3. La proximité : rapprocher des acteurs qui s'ignorent. Des actions qui font le lien entre l'entreprise, les demandeurs d'emploi et le Service Public de l'Emploi.**

Les actions pour l'emploi destinées aux publics des Zones Urbaines Sensibles sont considérées par les acteurs comme étant des raccords entre trois mondes. Par exemple, les objectifs de 100 chances, 100 emplois sont de permettre aux habitants en Zones Urbaines Sensibles de bénéficier d'un réseau d'entreprises. Tout le dispositif est basé sur ce principe du réseau. Cette notion de réseau se retrouve dans toutes les actions pour l'emploi mises en places dans les Zones Urbaines Sensibles grenobloises : Job&cit  , Talents Croisés, 100 chances 100 emplois, Job Academy... Il s'agit donc de rétablir un lien direct, une proximité, entre les demandeurs d'emploi et les entreprises, donc entre l'offre et la demande d'emploi.

Cette dimension de ces actions de proximité est évoquée par tous les acteurs, que se soit les décideurs ou les chargés de mission.

Ainsi la chef de service du Service Initiatives Emploi, lorsqu'elle décrit l'action du service, évoque les actions pour les demandeurs d'emploi comme un des trois volets. Ces actions ont un rôle de mise en relation des demandeurs d'emploi avec les entreprises. Puis elle décline ce rôle principal en sous objectifs : changer les visions négatives que les membres de l'échange ont les uns des autres. Il s'agit de « faire avancer les mentalités », « *Il y a l'idée d'avoir un regard différent sur les habitants des quartiers un petit peu hors centre ville, des personnes qui seraient pas de typologie tout à fait classique pour eux dans leur cliché du bon employé mais de voir qu'il y a d'autres personnes qui ont tout un tas de qualités de richesses, ce rôle ce n'est pas que de la mise en lien entre offre et demande d'emploi mais c'est au delà de ça c'est travailler sur des valeurs et des principes.* »

« On est un pallier complémentaire je dirai pour l'accompagnement des jeunes, sans pour autant que ce soit le pallier essentiel, il en faut d'autres évidemment, c'est une brique de plus dans l'aide qu'on peut apporter aux jeunes. » Nous dit une entreprise partenaire de 100 chances, 100 emplois.

Le chargé de mission de Nés&Cité® déclare ainsi que : « Le constat de départ c'est de proposer des entretiens avec des entreprises car c'est la chose la plus difficile à avoir pour un jeune sur ces territoires là. »

L' élu à la formation et l'insertion professionnelle nous parle de cette mise en lien « L'aller vers doit permettre de sortir les gens, c'est surtout ça. C'est une question de confiance. C'est installer un dialogue, entre des employeurs qui avaient peut être une image négative du public, donc cette dynamique là fait que ce sont des mondes qui ne se rencontraient pas. Le jeune pensant que l'entreprise était raciste et l'employeur disant que ce sont des publics à problèmes. Alors qu'ils ne se sont jamais rencontrés. Ce sont des a priori, de part et d'autres d'ailleurs... Donc il faut un dialogue pour renouer, ce sont des rencontres improbables qui deviennent probables et apportent de l'espoir. »

Au delà de ça, l'objectif est aussi de rapprocher l'entreprise et le Service Public de l'Emploi. « On a perdu de vue que la source de l'emploi c'est les entreprises, et si on les connaît pas, si on va pas les chercher, si on leur montre pas que sur ce territoire là il y a des richesses énormes on a perdu de vue l'essentiel. Et malheureusement, trop souvent certains acteurs voient les grandes entreprises d'un mauvais oeil. Et c'est une grosse erreur. Et si on évince l'entreprise alors qu'on travaille sur l'emploi on a tout perdu. Il faut les associer, il faut qu'elles viennent, il faut savoir quel type de public elles veulent... Il faut prendre son bâton de pèlerin, et démarcher, travail de longue haleine, il faut que les institutions soient dans cette démarche là parce qu'elles avaient de la méfiance par rapport aux entreprises mais les entreprises aussi développent de la méfiance par rapport au secteur public et associations. Et on s'inscrit aussi dans ce champ là. Le partenariat public privé est extrêmement important. Dans quelques années ce sera évident''.

« L'entreprise ne peut pas recruter quelqu'un à son moule et il faut que les deux se rencontrent. L'intermédiation à l'entreprise c'est la valeur ajoutée qu'on a dans nos actions, c'est permettre la rencontre en direct et du coup il y a confrontation. » nous dit un formateur.



Dans le discours des publics interrogés, la découverte du monde de l'entreprise apparaît être un des aspects les plus forts de ces actions.

*« On discute avec les entreprises, il y a un côté informel on va dire, c'était plus discussion, mais c'était moins sérieux et on est plus à l'aise avec eux. Et là on peut demander des conseils, qu'est ce qu'il faut dire ou pas, comment se tenir »*

*« Puis bon le fait d'avoir des entretiens avec d'autres personnes pas pour des postes mais pour s'entraîner j'ai pris le bien et le moins bien et maintenant les entretiens je les passe à l'aise ».*

Rencontrer les entreprises en tant que personnes ressources, que conseillers permet de démythifier l'image parfois froide et inaccessible que le public peut en avoir.

D'ailleurs pour comprendre cela il est important de revenir sur la notion de réseau ; les entreprises présentes dans ces actions le sont avant tout pour leur connaissance d'un vaste tissu d'autres entreprises que pour leur possibilité de recruter le public de ces actions.

Le directeur de Face met l'accent sur le fait que le demandeur d'emploi et l'entreprise qui le parraine doivent être dans deux domaines différents afin qu'il puisse y avoir une vraie rencontre et un réel échange.

Cette prise de conscience de la valeur de l'autre est clairement palpable chez les entreprises partenaires de ces actions : *« Je me fais moins piéger maintenant parce que je commence à avoir de l'expérience. Dans les premiers modules où j'ai assisté, le premier jour je me disais : « mais qu'est ce qu'on va pouvoir faire de cette personne ? » . Je ne jugeais pas mais j'avais un a priori sans savoir sans connaître la personne. Le genre d'a priori en voyant son comportement pendant quelques minutes. C'est-à-dire ne pas tenir compte de l'élément de contexte historique qu'il fait qu'elle se comporte de cette façon et qu'elle s'exprime comme ça. Que dans un autre contexte elle a un comportement complètement différent. Et le fait d'être présent au début et à la fin du sas m'apporte énormément en tant qu'individu. Ça permet de comprendre que l'habit ne fait pas le moine et qu'il ne faut pas juger dès le premier coup d'œil et j'invite les entreprises à se rendre au sas pour se rendre compte de ça. Et de se dire à soi même en temps qu'entreprise : ''ha tiens je viens de me faire piéger là !'' . Et ne pas faire ce jugement a priori. »*

L'importance de l'entreprise dans ces actions à destination des habitants en Zone Urbaine Sensible semble révélatrice d'une tendance nouvelle au sein des politiques de l'emploi et de

l'insertion. En effet, le développement de ces actions fonctionnant sur le modèle d'un partenariat entre l'entreprise et le Service Public de l'Emploi et la place de plus en plus grande donnée à l'entreprise, notamment au sein des Missions Locales témoigne de l'importance croissante de cet acteur dans le processus d'insertion professionnelle. L'entreprise est considérée comme légitime pour accompagner les demandeurs d'emploi dans la mesure où elle connaît mieux que personne le fonctionnement du marché du travail, les critères de recrutement, les besoins et exigences des entreprises. Ainsi, ces actions pour les demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires sont de plus en plus sous-traitées à des cabinets privés, et la préparation des publics est elle aussi confiée à des consultants privés. De même, l'importance des partenariats avec les entreprises de travail temporaire montre aussi cette évolution de la place de l'entreprise dans les politiques de l'emploi. La loi sur la Cohésion sociale du 18 janvier 2005 en fait un partenaire essentiel du service public de l'emploi et lui permettent de mener des missions de recrutement, de placement en CDD ou en CDI. Les entreprises de travail temporaire sont donc des acteurs du Service Public de l'Emploi à part entière et dans le cadre des actions pour les publics prioritaires, les chargés de projet déclarent y avoir recours pour permettre la transition entre le non emploi et l'emploi durable : *« ils proposent ce qu'on appelle du job alimentaire, ce qui peut dépanner en attendant que la personne avance dans son projet professionnel. »*

Enfin, on remarque que le fait de venir du monde de l'entreprise est une plus value pour travailler dans le domaine de l'insertion professionnelle. Cela est associé au « principe de réalité ». *« Ceux qui viennent du monde de l'entreprise sont ceux qui connaissent le mieux les exigences et les vicissitudes de l'entreprise. Si vous demandez à un conseiller de vous expliquer le monde de l'entreprise il vous en parlera à travers son expérience . Nous avons une expérience forte et de longue date dans l'entreprise donc derrière ce bureau nous n'avez pas un assistant social.»*

La proximité est donc perçue comme une plus value de ces actions à destination des publics prioritaires à trois niveaux : elle permet de capter ces publics par une dynamique d'aller vers, elle permet de créer une relation de confiance entre les professionnels et le public et ainsi d'aller plus loin que l'action des institutions de droit commun et enfin elle permet la rencontre avec le monde de l'entreprise.

Mais comment ces actions, une fois la rencontre faite, dépassent-elles cette proximité pour permettre un retour vers l'emploi durable ? Il s'agira ici de percevoir la place de la mobilité des demandeurs d'emploi dans ces actions basées avant tout sur le principe de proximité.

## **C. La mobilité des demandeurs d'emploi habitant en ZUS : un objectif secondaire de ces actions de proximité.**

On traitera ici de la mobilité géographique des demandeurs d'emploi : leur capacité à se déplacer pour l'emploi ainsi que leur mobilité professionnelle. Des changements d'emplois, de domaines d'activité, d'entreprises ou de catégories socioprofessionnelles.

Une des hypothèses formulées au départ était que la prédominance de la proximité dans les politiques de l'emploi, proximité spatiale, proximité des institutions avec l'individu etc pouvait avoir un effet la mobilité des demandeurs d'emplois.

Nous avons déjà montré dans la première partie en quoi le fait de résider en Zone Urbaine Sensible peut freiner la mobilité des demandeurs d'emploi, mobilité qui est pourtant un facteur déterminant de retour à l'emploi. Il s'agira de voir ici comment les décideurs et les professionnels de terrain se saisissent de cet outil à travers les actions de proximité : comment ils le perçoivent, le définissent etc...

### **1. Décideurs et techniciens : deux perceptions de la mobilité.**

Il résulte de l'analyse des entretiens que la mobilité en terme général et la mobilité des demandeurs d'emploi habitant en Zone Urbaine Sensible en particulier apparaît être un objectif parmi les plus importants des politiques locales de l'emploi.

Dans le discours des élus, des représentants de l'Etat, des directeurs d'associations rencontrées ou encore des chefs de service, la notion de mobilité des demandeurs d'emploi bénéficiaires des actions est associée à des concepts beaucoup plus généraux qui renvoient au fonctionnement global de la société. Ainsi la mobilité est associée à la « cohésion sociale »,

à « l'ouverture du champ des possibles », « ouverture du maximum de portes », « ouverture d'esprit » à « des enjeux de mixité sociale », « conditions d'accès au bassin d'emploi », « condition du vivre ensemble », une « nouvelle manière de vivre la ville ».

La mobilité, à la fois géographique et professionnelle des demandeurs d'emploi est affichée comme un objectif primordial des politiques de l'emploi, un enjeu pour la cohésion sociale au sein de la Ville.

Il est intéressant de remarquer que la mobilité n'est pas spontanément évoquée dans les principaux freins à l'emploi des habitants en Zone Urbaine Sensible (elle vient en troisième, quatrième ou cinquième position lors de l'évocation des freins). Elle n'est donc pas le premier handicap identifié par les professionnels de l'emploi.

Si on compare le discours des techniciens concernant la mobilité avec celui des "décideurs" (au sens large) on se rend compte que la mobilité est assez peu considérée comme un objectif principal des actions mises en place pour les publics ZUS.

Ainsi les entreprises partenaires de 100 chances, 100 emplois à propos de la mobilité professionnelle : « *C'est essentiel mais c'est pas un des objectifs principaux* », une autre entreprise nous dit « *La question devrait se poser ainsi : " Est ce qu'on devrait les accompagner sur l'ouverture à la mobilité géographique ?" , oui c'est une question qu'on pourrait se poser..* ».

Pour une conseillère emploi, la mobilité apparaît clairement être une priorité secondaire, elle est désarçonnée par la question.

-« *Et quelle importance vous donner à la mobilité professionnelle ?*

- *La notre ?- Non celle des demandeurs d'emploi.*

- *(hésitation) Pour ...c'est pas... reformulez moi la question différemment.*

- *A quel rang vous classeriez la mobilité professionnelle dans le...*

-*Moi je l'aborde pas...Pratiquement pas. »*

En réalité, le terme même de mobilité n'est jamais clairement évoqué comme un objectif de ces actions, que ce soit dans les cahiers des charges ou dans les discours des acteurs.

En somme, la mobilité apparaît être un objectif primordial dans le discours institutionnel et politique, mais dans le discours des techniciens, elles sont des objectifs secondaires des actions en faveur du retour à l'emploi des habitants en Zone Urbaine Sensible.

## 2. Des actions qui agissent cependant sur la mobilité des demandeurs d'emploi.

Si le mot n'est pas cité, le contenu tend bien à favoriser la mobilité des demandeurs d'emploi. On peut ici prendre l'exemple de l'opération Talents Croisés. Le but est de mettre en relation des demandeurs d'emploi avec des entreprises, mais qui ne travaillent pas du tout dans le même secteur. Lorsqu'elle explique ce choix la chargée de mission évoque la définition de la mobilité professionnelle mais ne cite jamais le terme de « mobilité professionnelle » .

*« C'est se dire qu'on ne doit pas s'enfermer dans un réseau ou dans un secteur. C'est se dire qu'on a des possibles en nous, on a des talents cachés ou croisés et on va pouvoir aller les chercher »...* *« Le but avoué c'est de donner de l'autonomie à la personne pour qu'elle reprenne son libre arbitre. 'Est ce que je peux déborder de ce projet là ? Est ce que je suis pas enfermé dans mes recherches parce qu'on m'a dit que je devais être conducteur de travaux, ou c'est écrit sur mon CV que j'étais vendeuse mais est ce que j'ai pas aussi des compétences transférables pour aller vers d'autres métiers ?'».*

On retrouve aussi cela dans les propos du directeur de Face, à propos des actions mises en place par l'association, il explique la raison pour laquelle le domaine d'activité de l'entreprise qui parraine un demandeur d'emploi et forcément différente de celui du demandeur d'emploi.

*« C'est extrêmement rare qu'un parrain embauche un filleul.*

*Pour éveiller des curiosités différentes, montrer d'autres chemins. Ne pas vicier la relation à la base... »*

Les coaches évoquent le manque de mobilité géographique et professionnelle comme des freins, mais affirment devoir débloquent d'autres mécanismes avant de travailler sur ce frein.

*'La mobilité professionnelle on travaille dessus. Mais il faut d'abord avoir confiance en soi pour transposer ses compétences dans d'autres métiers. '*

*« Derrière le problème de mobilité, ce sont des gens qui ne sont pas ancrés, qui sont déracinés, donc faut bien les comprendre. Ils ne peuvent pas être dans la mobilité tout de suite puisque d'abord ils ont l'ancrage à trouver, ils ont leur place à trouver. Donc ça c'est au niveau psychologique. Mais je suis d'accord avec vous apparemment c'est un frein. Car leur manque d'ancrage, le fait d'être déconnecté, décalé, les empêche d'être mobile. Et on voit qu'une fois qu'ils ont travaillé parce exemple sur leur projet, où ils savent ce qu'ils veulent, là ils commencent à penser à être mobile. Ça vient après. Donc la base c'est de les ancrer, les rassurer. »*

L'importance du travail sur le projet professionnel est un thème redondant dans les entretiens : ainsi la chargée de mission qui met en place le Contrat d'autonomie nous dit « *On essaie de les stabiliser dans leur intérêt car on peut pas se permettre de mettre à l'emploi quelqu'un qui change de projet toutes les deux semaines. On les fait travailler sur des pistes. Sinon on ne s'en sort pas.* »

Mais elle est surtout perceptible dans les entretiens avec le public.

Ainsi, une jeune femme ayant un diplôme dans la gestion urbaine évoque la manière dont l'action à laquelle elle a participé a fait évoluer son projet :

*« Cette réflexion par rapport à la reconstruction de mon projet c'est venu après 100 chances. Qu'est ce que j'ai envie de faire ? La deuxième EMT (Evaluation en Milieu de Travail) c'était à Saint Martin d'Hères et ça été un coup de cœur.*

*J'ai été accueillie par un chef de projet et je suis arrivée lorsqu'un jeune du quartier est mort. J'ai pu voir comment gérer un tel évènement. J'ai pu voir tous les acteurs. J'ai rencontré la mission égalité qui œuvre contre la discrimination. Et je ne connaissais pas trop car ce n'est pas mon domaine. Et du coup ça m'a permis de me mettre dedans, et ça m'a donné envie de bosser là dedans. Les Evaluations en Milieu de Travail ça m'a permis de me rendre compte que j'avais encore des points à travailler et j'ai découvert de nouveaux domaines.*

*Ça m'a ouvert du réseau et ça m'a fait découvrir des domaines auxquels je ne pensais pas, Ça a élargi mon champ de recherche. »*

On peut aussi citer le cas d'un jeune homme dont le projet professionnel a changé au cours de l'action. « *Ça m'a intéressé parce que ça m'a apporté d'autres projets que j'avais déjà en tête... après pour tous les projets que j'ai en tête je demande conseil aux coaches et après tout ce qui n'était pas bien je l'ai jeté dans un coin de ma tête et le reste je l'ai gardé.* » Il ajoutera un peu plus loin « *100 chances ça m'a cadré dans mon projet* ».

On peut conclure que ces actions, en travaillant à la définition du projet professionnel de leur public, agissent sur leur capacité à bouger pour l'emploi.

En conclusion, on peut interpréter ce décalage de discours entre les décideurs et les professionnels par la distance qui sépare chacun d'eux de la réalité : ainsi les professionnels qui sont en contact avec le public évoquent beaucoup moins cette notion de mobilité parce que dans les faits, il ne s'agit pas d'un levier sur lequel ils travaillent directement.

Ils vont plutôt évoquer d'autres mécanismes, plus concrets comme la connaissance des métiers, d'autres outils : les mini stages, les EMTs, le parrainage. Tous ces outils sont des vecteurs de mobilité professionnelle.

La mobilité géographique est aussi évoquée par les professionnels mais les outils pour la favoriser ne révèlent pas des politiques de l'emploi. Dès lors la solution évoquée est de faire le lien avec les dispositifs existants : les aides à la mobilité du Pole emploi, les tarifications solidaire de la TAG, ou encore les aides pour le permis de conduire.

### **3. Agir sur l'autonomie pour favoriser le retour à l'emploi : des actions qui promeuvent la mobilité en terme de réseau.**

Comme nous l'avons vu la mobilité géographique et professionnelle ne sont pas des objectifs principaux de ces actions pour l'accès à l'emploi des publics prioritaires. Mais nous avons aussi vu que ces actions, en agissant pour l'interconnaissance des acteurs, en faisant le lien avec les dispositifs existants pour la mobilité, en travaillant sur le projet professionnel des personnes, ces actions agissent sur la mobilité.

En effet, lorsqu'on interroge les acteurs sur les mécanismes qui sont à l'œuvre dans la mise en place de ces actions on se rend compte que le cœur de l'action est de travailler sur la valorisation de soi.

On s'agit d'ancrer les personnes, leur donner une force, une assurance qui leur manque et les empêche d'aller plus loin.

*« Lors des formations collectives ou de talents croisés, on sent que l'effet du collectif est très fort. On utilise la force du groupe pour que la personne se sente respectée. (Ce qui est fondamental dans le monde de l'entreprise) car si on a pas restauré son estime de soi ça va se sentir dans le monde de l'entreprise. Lors de la coanimation le but est de laisser les choses remonter, de permettre un connaissance mutuelle, de créer une identité personnelle et professionnelle et ensuite de travailler sur le projet professionnel. Car il faut d'abord se connaître soi pour bosser sur son identité professionnelle et sur son projet pour que celui-ci s'ancre dans quelque chose de profond.»*

Le but du coach est de révéler les personnes, afin qu'elles reprennent confiance en elles et deviennent actrices de leur recherche d'emploi.

*« Ce qui est important au départ ça se passe par des signes de reconnaissance positive. C'est dire à la personne qu'est elle pas parfaite mais qu'elle est pas toute noire et qu'elle a des choses à donner. Et c'est souvent la mettre dans une autre posture : vous n'êtes pas demandeur d'emploi mais offreur de services. L'entreprise a besoin de vous, qu'est ce que vous pouvez lui apporter ? C'est un travail de reconnaissance de ce qu'elle est, c'est valoriser ce qu'elle est. Voir le verre à moitié plein et pas à moitié vide. Le premier déclic il est à ce niveau là. Le premier levier il est là. Et à 80 % il est actionné, il y a des cas où on voit que la personne a des freins trop forts qui renvoient à d'autres problématiques et là c'est pas de mon ressort, donc là je renvoie vers les services appropriés.*

*Une fois que ce levier est levé, après pour moi c'est simple, la personne commence à prendre conscience qu'elle peut être actrice de sa vie professionnelle. Même au niveau de l'animation, elle propose des choses et là de la position de formateur je passe à celle d'animateur et même celle d'observateur, je me retire au fur et à mesure pour les laisser, c'est eux qui animent. Ils animent les entreprises et sont actifs au niveau de leur recherche. C'est leur formation ça leur appartient. »*

Ce travail de remise en confiance est nettement visible lorsqu'on compare l'entrée et la sortie des formations, ainsi les entreprises évoquent cette transformation : *« Ensuite (à la sortie de la formation collective) les gens sont souriant, ils ont été cocoonés, ils sont dans une sphère de confiance. Et ils sont responsabilisés, entourés de gens qui sont des amis, des complices, avec qui ils se sentent écoutés, ils ont exposé leur projet aux autres. Donc c'est un truc... c'est magique, c'est magique ! C'est la révélation du fond profond de chacun des jeunes ».*

Ce travail de valorisation de la personne est un préalable. Une fois ce travail fait, c'est la notion de réseau qui est travaillée : le réseau en lui-même et la capacité à l'utiliser.

Le réseau est présenté comme l'atout principal de ces actions, toutes travaillent avec l'entreprise, font de la prospection entreprises. Cette idée de réseau est basé sur le constat d'une inégalité des chances due au manque de capital social.

Ainsi le cabinet de médiation Nés& Cité® déclare à propos du réseau *« mais la création d'un réseau est primordiale parce qu'il y a des gens quand ils naissent ils n'en ont pas besoin et il y en a qui disposent du carnet d'adresse de papa et maman et il y en a qui n'ont absolument*



*aucun réseau , tout ce qu'ils connaissent c'est le commerçant du coin donc on s'est dit que les candidats devaient absolument sortir de l'action avec des contacts en main et le but c'est de les faire profiter d'un réseau d entreprises qu'on s'est construit par le biais de notre business d'où la création d'un fascicule sur l'emploi avec la liste des entreprises la liste des postes et surtout les contacts des entreprises qu'ils peuvent rappeler après l'opération. »*

Pour illustrer cette idée, on peut évoquer l'approche connexionniste,<sup>84</sup> qui considère les exclus comme faiblement intégrés dans des réseaux leur permettant de dépasser l'horizon de la proximité sociale et territoriale.

Le travail sur les codes sociaux, le respect des codes de l'entreprise, la manière de se comporter lors d'un entretien sont des moyens de socialiser le demandeur d'emploi pour lui permettre de s'intégrer plus facilement dans l'emploi.

On peut donc en déduire que ces actions ont pour but de faire passer les demandeurs d'emploi des Zones Urbaines Sensibles d'un capital social fermé à un capital social ouvert. Pour illustrer cette idée il faut se pencher sur les travaux de Robert Putnam, auteur de l'important ouvrage *Bowling Alone*. Il lie le concept de Capital social à celui de réseau : « *Le capital social désigne les réseaux qui relient entre eux les membres d'une société et les normes de réciprocité et de confiance qui en découlent* »<sup>85</sup>.

Dans son célèbre ouvrage, Robert Putnam<sup>86</sup> soutient qu'il y a aux Etats-Unis depuis les années 1960, un déclin de la vie civique, sociale, associative et politique, c'est-à-dire du capital social. Le déclin des ligues de bowling parallèle à la hausse du nombre de joueurs est un des indicateurs de cette tendance. Putnam distingue deux types de capital social : le *bonding capital* et le *bridging capital*. Le *bonding capital* est créé par une socialisation entre personnes semblables : de même âge, de même origine, de même religion, etc. alors que le *bridging capital*, littéralement « le capital qui crée des ponts entre des individus différents » serait facteur de cohésion sociale dans un pays multiethnique. On parle aussi de capital social fermé et ouvert. En apportant au demandeur d'emploi les clefs des codes à respecter, ces

---

<sup>84</sup> BOLTANSKY Luc, CHIAPELLO Eve, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999, 843 p.

<sup>85</sup> *L'Observateur de l'OCDE*, N°242, Mars 2004.

<sup>86</sup> THIEBAULT Jean Louis « Les travaux de Robert D. Putnam sur la confiance, le capital social, l'engagement civique et la politique comparée », *Revue internationale de politique comparée*, vol. 10 n° 3, 2003, pp 341-355.

actions tendent à rendre les demandeurs d'emploi mobiles, autonomes, capables de s'intégrer dans un groupe différent de ceux de présents au sein du quartier.

Ce passage d'un capital fermé à un capital ouvert est perceptible dans le discours du public. Ainsi une jeune femme bénéficiaire des actions déclarent : *« au début je cherchais dans mon quartier, et là je cherche même à l'étranger, même dans mon pays d'origine. Alors qu'avant je n'y pensais pas. Mais je cherche aussi dans la région entière, je ne veux pas me fermer des portes, je ne veux pas rater des choses. »*

Un jeune homme déclare à propos d'une des actions *« ça m'a beaucoup plus apporté sur moi. Je me connais un peu plus déjà il y a des choses que je savais pas et là il y a une autre personnalité qui est sortie. Je suis très sociable, j'ai le goût des autres et ça je m'en rendais pas compte, j'avais pas le retour et là avec les coaches c'est ressorti et maintenant je l'utilise à bon escient, dans mes entretiens ou quand mes amis ont besoin d'aide. »*

Ainsi, l'analyse de notre terrain de recherche a permis de montrer à quel point la proximité et la mobilité sont des normes prises en compte par ces actions pour l'emploi.

Nous avons vu que ces actions se caractérisent par leur orientation philosophique : elles s'inscrivent dans le cadre de l'égalité des chances ; leur caractère local : elles visent à répondre aux besoins locaux ; et la place particulière qu'elles donnent à l'entreprise.

Nous avons également vu que la proximité est considérée comme une condition sine qua none de ces actions, elle est un moyen de mobiliser le public, de l'accompagner au mieux dans sa recherche d'emploi, d'orienter ses recherches pour permettre l'adéquation avec les besoins locaux des entreprises.

On l'a vu il y a un deux types de discours sur la mobilité. Les politiques l'élèvent au rang des valeurs garantes de la cohésion sociale telles que la mixité sociale. Par contre, les techniciens qui mettent en oeuvre ces actions identifient la mobilité comme un frein secondaire dans la recherche d'emploi des publics suivis. Cependant, si le mot n'est que rarement évoqué, ces actions agissent bien sur la mobilité géographique et professionnelle des demandeurs d'emploi en les rendant autonomes.

On peut cependant s'interroger sur la manière dont elles sont articulées par ces politiques locales de l'emploi afin d'en tirer le meilleur profit et d'éviter les écueils dont elles sont porteuses. Ce sera l'objet de notre troisième partie.

**Troisième partie. La proximité et la mobilité : deux normes indispensables pour ramener les demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires vers le droit commun.**

Nous avons vu en première partie comment les politiques publiques en général et les politiques publiques de l'emploi en particulier se sont saisies au cours des dernières décennies de ces deux normes que sont la proximité et la mobilité. La deuxième partie, basée sur le terrain d'enquête nous a permis de voir comment les acteurs de ces politiques publiques territorialisées percevaient ces normes, et comment elles étaient mises en œuvre à travers les actions pour l'emploi destinées aux demandeurs d'emplois des quartiers prioritaires.

Il s'agira, dans cette troisième partie, de se baser sur les réflexions théoriques et socio-historiques et de l'enquête de terrain pour montrer les problèmes soulevés mais aussi les plus values qu'apportent l'articulation de ces deux normes.

Ainsi, nous montrerons que les outils mis en place pour assurer la mobilité et la proximité ont des effets contradictoires, ce qui peut nous faire penser que l'articulation de ces normes au sein d'une politique publique est paradoxale.

Cependant, nous verrons que ces normes sont toutes deux des outils de socialisation, ce qui rend leur articulation nécessaire pour permettre l'accès à l'emploi des publics prioritaires.

Enfin, il s'agira de montrer comment les acteurs de l'emploi s'en emparent en décrivant le double mouvement d' « aller vers » et de « faire sortir » qui s'opère afin de ramener ces publics vers le droit commun.

## **A. Deux normes antinomiques**

Tout au long de ce mémoire nous avons évoqué les définitions de ces deux notions, leur importance croissante dans les politiques publiques et leur déclinaison sur le terrain.

Il s'agit ici de montrer que dans les outils qu'elles induisent, dans les valeurs qu'elles portent et dans les effets qu'elles ont, ces deux normes peuvent paraître antinomiques.

## 1. Deux normes qui utilisent des outils différents.

La proximité s'inscrit dans le terrain, elle est associée à l'efficacité, au réel, à la vérité. « *Ce que nous faisons ici c'est juste la vraie vie* » dit un chargé de mission à propos d'une action.

On retrouve dans les entretiens l'idée récurrente selon laquelle la légitimité de ces actions réside dans leur proximité spatiale et institutionnelle avec le public.

Cette proximité est associée à la simplicité, à la sécurité : « *la proximité ça a quelque chose de rassurant, car c'est quelque chose sur lequel on peut s'appuyer* ». Il s'agit d'être proche de ce public afin de pouvoir l'accompagner dans son parcours vers l'emploi.

Les outils de cette proximité sont divers: pour toucher le public, on investit les lieux où il se trouve, ainsi la mairie cherche à multiplier ses liens avec les associations ancrées dans les Zones Urbaines Sensibles, les partenariats avec la Mission Locale et le Pôle Emploi sont activés afin que les personnes habitant en Zone Urbaine Sensible soient orientées vers ces actions, les équipes de Nés& Cité® utilisent la médiation pour mobiliser le public vers l'action. Le recours à la médiation est particulièrement emblématique de cet avènement de la proximité comme norme dominante dans les politiques locales de l'emploi. On peut définir la médiation<sup>87</sup> comme « *l'action de mettre en relation, par un tiers appelé médiateur, deux personnes physiques ou morales, appelées médiées, sur la base de règles et de moyens librement acceptés par elles, en vue soit de la prévention d'un différend ou de sa résolution soit de l'établissement ou du rétablissement d'une relation sociale* »<sup>88</sup>. C'est un outil de la politique de la ville et il est intéressant de voir que les acteurs de l'emploi l'utilisent. Le travail de mobilisation est donc une partie très importante. On cherche à mobiliser ce public prioritaire et pour cela on investit le bas des barres d'immeubles, le soir, on va voir les jeunes, on travaille avec les éducateurs, les agents de développement etc. On agit au niveau de l'individu, qui se révèle être le plus petit dénominateur commun, pour reprendre les termes de Thierry Berthet.

La création des Zones Franches Urbaines en 1996 (lors du pacte de relance de la ville) s'inscrit dans cette dynamique d'aller vers, en faisant venir les entreprises dans la Zone Urbaine Sensible.

Le fait que lors de l'appel à projet pour le contrat d'autonomie, une des conditions obligatoires était que l'entreprise ou l'association soit implantée dans une Zone Urbaine

---

<sup>88</sup> DE BRIANT Vincent et PALAU Yves, *La médiation*, Paris, Nathan, 1999

Sensible dénote bien cette volonté d'être dans la proximité spatiale, préalable à la prise en charge du demandeur d'emploi au niveau individuel.

Il s'agit donc d'agir sur le territoire, d'être au plus près de la réalité de ce territoire, de prendre en compte les ressources et les besoins économiques qui lui sont propres. Cela correspond assez bien à l'adage « plus près on y voit mieux » associé à la proximité. Ainsi dès les années 1980, cette proximité prend une connotation positive comme en témoigne les slogans «small is beautiful », ou encore l'idée d'être citoyen de son quartier. La proximité renvoie à l'idée de vivre le territoire : « *cette valeur est inscrite dans notre imagerie intime, du côté de l'appartenance, du fixe, du stable, du permanent, du côté du cercle protecteur, de l'entre soi, de l'attachement, un espace du dedans, celui de la communauté des mêmes.* »<sup>89</sup>

Cette proximité passe donc par l'action sur le terrain, la connaissance fine des publics, de leur environnement, de l'histoire de leur quartier. La proximité utilise le local.

A l'inverse, la mobilité s'inscrit dans une toute autre nébuleuse. Comme on l'a vu en première partie c'est une valeur qui est associée aux classes sociales les plus aisées. Elle est plutôt considérée comme secondaire par les professionnels interrogés dans la mesure où la première des tâches est de débloquer les freins principaux à l'emploi. La mobilité est perçue comme une sorte de plus value et non pas comme un déterminant essentiel.

La mobilité fait référence au global, à l'adaptation du demandeur d'emploi à la réalité du marché du travail. Elle est une sorte d'outil qui permet de maximiser les chances de trouver ou de garder un travail dans un monde où l'emploi se flexibilise, où l'éclatement des lieux de production entraîne des transferts d'emploi d'un secteur d'activité à un autre.

La mobilité est associée à la distance, à la liberté, à la fluidité. Elle est souvent perçue comme un idéal difficile à atteindre.

La mobilité doit être une qualité inhérente au demandeur d'emploi, elle désigne sa capacité à se déplacer pour trouver ou garder un emploi. Ça renvoie à différentes dimensions : financière puisqu'il faut posséder une voiture, le permis de conduire, un abonnement aux transport en commun, mais aussi psychologique. Il faut pouvoir se projeter dans l'espace.

La mobilité est donc liée à la capacité financière, physique et psychologique à sortir du territoire dans lequel on vit. Elle est donc basée sur l'idée de pouvoir sortir de son quartier

---

<sup>89</sup> MONCOMBLE Françoise, « Du quartier sensible à la proximité : le(s) territoire(s) » en question in BOURDIN Alain, LEFEUVRE Marie- Pierre, GERMAIN Annick, *Proximité politique et expérience sociale*, Paris, L'Harmattan, 2005, 303p. p.286.

alors que l'idée de proximité est associée à la nécessité d'aller au cœur du quartier pour pouvoir agir sur la situation des demandeurs d'emplois des quartiers prioritaires.

## 2.La proximité contre la mobilité ?

Cet écart entre mobilité et proximité peut légitimement nous amener à penser que ces deux normes sont incompatibles. Les effets négatifs de la proximité dans les politiques publiques de l'emploi nuiraient à la mobilité des demandeurs d'emploi.

Il s'agit ici de rappeler les risques associés à l'avènement de la proximité.

Tout d'abord, un des risques identifiés réside dans la négation du conflit.

Pour Simmel, père fondateur de la sociologie, le conflit est au cœur de la vie sociale et il la structure. La crise est une phase de décomposition qui prépare le terrain à une phase de recomposition. Le risque d'un excès de proximité est d'éviter le conflit, et ainsi d'empêcher ce processus de recomposition sociale. Cette critique ressort chez les détracteurs de la politique de la ville.

Le risque d'enfermement localiste est aussi à prendre en compte dans la mesure où la proximité pourrait accentuer l'effet de quartier qui existe déjà au sein des Zones Urbaines Sensibles, en renforçant cet entre soi, en renforçant le sentiment d'appartenance au quartier. « *Un des risques de la territorialisation est de pousser à l'identification au quartier ce qui est enfermant, on ne les fait pas appartenir à une ville, une région un pays. Les gens se sentent de seconde zone, ce qui induit souvent une montée du religieux, un sentiment d'insécurité, on crée de la frustration* »,<sup>90</sup>.

La proximité peut donc être enfermante, dans le sens où elle n'incite pas le demandeur d'emploi à sortir de son quartier, à aller vers les institutions pour l'emploi. Ainsi la proximité provoquée par la territorialisation des politiques de l'emploi et par l'entrée territoriale inhérente à la politique de la ville en France nuirait à la mobilité des publics prioritaires ou du moins ne l'encouragerait pas. « *Il y a tous ces jeunes des quartiers, enkystés et identifiés à des territorialités d'incrustation internes, renvoyés à une mobilité indéfiniment circulaire, ne connaissant que l'entre soi en un univers de "memeté", que leur loi privée, celle de*

---

<sup>90</sup> Entretien avec l'élue à la formation et à l'insertion professionnelle.

*l'honneur et de la réputation, ne pratiquant que la proximité, la familiarité, le déjà connu, repoussant de toutes leurs forces les puissances de la société urbaine majoritaire : celles du code, de l'abstraction et de la distance, de l'anonymat et de la loi publique. [...] ces jeunes en question comme désarrimés et déliés, glissent en marge de l'univers urbain ordinaire, de tous ces réseaux déterritorialisés, d'une société de l'information et de la mobilité, de toute forme de vie publique et de l'accès au lien civil*<sup>91</sup>.

Cette citation de Françoise Moncomble illustre bien la déconnexion qu'il existe entre proximité et mobilité.

Les critiques les plus acerbes de cette proximité parleront d'assistanat, considérant que trop investir le quartier, trop aller vers les demandeurs d'emploi des Zones Urbaines Sensibles aurait l'effet contraire de celui recherché : l'autonomie de ce public, son retour vers l'emploi. Si l'institution vient au pied de l'immeuble où je vis, pourquoi ferais-je l'effort de sortir de mon quartier ?

Ainsi, lors du forum « Mobilité pour l'insertion », François Ascher remarque que si « la politique de zones franches urbaines n'est probablement pas sans intérêt, elle risquerait en se généralisant de renforcer certaines tendances à la formation de ghettos. »<sup>92</sup>

La mobilité nécessite de se projeter, de franchir des barrières mentales et physiques et le fait de ne pas avoir à se déplacer, à s'informer fait que le demandeur d'emploi n'est pas dans une posture propice à la mobilité.

### **3. Une articulation entre proximité et mobilité qui dépend du territoire.**

On peut trouver dans le territoire une dernière cause de contradiction entre proximité et mobilité. En effet, il semble que la multiplication des acteurs de l'emploi et des actions à destination des publics prioritaires entraîne des jeux de concurrence.

---

<sup>91</sup> MONCOMBLE Françoise, « Du quartier sensible à la proximité : le(s) territoire(s) en question » in BOURDIN Alain, LEFEUVRE Marie- Pierre, GERMAIN Annick, *Proximité politique et expérience sociale*, Paris, L'Harmattan, 2005, 303p. p.287.

<sup>92</sup> ASCHER François, « Face à l'exclusion, un urbanisme différent ne suffit pas. » *Urbanisme*, n° 347, mars- avril 2006, p. 74.



Si la concurrence s'avère être absolument nécessaire sur un marché économique, puisqu'elle permet de le réguler, dans le secteur de l'insertion et de l'emploi la concurrence peut avoir des effets contreproductifs.

Certaines actions sont fortement similaires et il en découle une lutte de pouvoir afin d'assurer leur continuité. Le risque est qu'il y ait une appropriation des publics par les acteurs de l'emploi et cela nuirait à l'objectif de les ramener vers le droit commun.

De même, la multiplication des acteurs et des actions implique une fragmentation des crédits qui peut amoindrir la capacité d'intervention de ces actions.

En créant des intérêts locaux, la territorialisation des politiques de l'emploi peut engendrer un affaiblissement de la prise en compte de l'intérêt général. En effet, l'emploi est une forte ressource politique dont les collectivités locales se saisissent de plus en plus. La création d'un Service Initiatives Emploi à Grenoble illustre bien cette ouverture d'une fenêtre d'opportunité pour les élus locaux.

Le caractère territorial des politiques de l'emploi a pour désavantage d'accentuer les inégalités entre territoires. Ainsi la mise en place des actions pour l'emploi à destination des publics prioritaires dépend d'une volonté politique, d'une initiative locale. La conséquence est qu'un demandeur d'emploi résidant à Grenoble n'aura pas les mêmes opportunités (en terme d'outil de retour à l'emploi) qu'un demandeur d'emploi résidant dans une autre ville.

On peut voir là la création d'une inégalité, ce qui va contre les valeurs du service public.

Enfin, la réussite des dispositifs territoriaux dépend de la nature des relations entre les acteurs de terrain. Ainsi les acteurs analysent « l'intégration » d'Adecco Parcours et Emploi comme un succès parce que cette entreprise était déjà connue et légitimée sur le territoire isérois, et il y a donc pu avoir des négociations en amont afin de définir le cadre d'intervention de chacun.

Le directeur de la Mission Locale évoque l'importance des relations interpersonnelles entre les conseillers de différentes Missions locales. Dans la région grenobloise, il existe six Missions Locales pour un même bassin d'emploi : il faut user de beaucoup de diplomatie et de relations interpersonnelles afin que l'information circule bien. Cependant, cette diversité d'acteurs est aussi une richesse selon lui, puisqu'elle crée du dynamisme.

La prise en compte de la mobilité reste secondaire dans les politiques de l'emploi alors que la majorité des acteurs interrogés insiste sur la nécessité de plus prendre en compte cet aspect. Tous évoquent les dispositifs spécialement conçus pour la mobilité au sein du Pôle Emploi ou de la Mission Locale mais regrettent que ces axes ne soient pas renforcés.

Ce constat sur le terrain Grenoblois renvoie à un constat plus global d'un manque de passerelles entre l'action sociale, la politique de la ville et la politique des transports. Pour faire face aux enjeux de la mobilité pour l'insertion, il faut renforcer les passerelles entre ces trois domaines.<sup>93</sup>

Si la proximité est un outil et un objectif dont se sont fortement emparées les politiques publiques, l'objectif de mobilité se retrouve dissout entre plusieurs domaines d'intervention : en effet la mobilité relève du domaine social, mais aussi de l'emploi, du logement.

La prise en compte de cet objectif de mobilité va donc dépendre de la nature des dispositifs en place dans chaque territoire, et de la nature des partenariats.

Malgré le caractère complémentaire de la proximité et de la mobilité, il reste encore du chemin à parcourir en terme de mobilité pour l'emploi.

Il semble en effet qu'en terme d'emploi les acteurs se heurtent à des contraintes structurelles comme l'imperméabilité des filières de formation, le manque de clarté des dispositifs d'aide à la mobilité géographique, le caractère précaire des actions pour la mobilité mises en place par le secteur associatif. Le travail sur la mobilité est conçu comme une incitation à bouger pour l'emploi. « *Le challenge, c'est de leur donner des possibilités d'aller ailleurs, de se déplacer. C'est inciter à bouger* ». Cependant l'action en terme d'aide financière et sociale à la mobilité se fait par l'orientation vers des dispositifs existants. « *Après on a pas de grandes capacités à organiser la mobilité au delà de ça. C'est vrai qu'on n'est pas très équipé pour ça. Il y a beaucoup d'aides à la mobilité, notamment financières. Nous on passe par le biais du RSA mais les aides sont un peu compliquées* ». « *On fait le lien avec les aides existant au Pole Emploi ou à la Mission Locale.* » Nous dit une conseillère. De même un formateur évoque le besoin de développer la mobilité « *La proximité pourrait être un préalable à la mobilité géographique mais il y a encore beaucoup de travail à faire. A mon avis c'est un champ qui n'est pas encore assez exploité.* »

Ainsi, il semble qu'un des enjeux principaux des politiques de l'emploi repose en grande partie sur leur capacité à créer des partenariats et des passerelles avec les dispositifs existants. Le discours des acteurs rend compte de la bonne qualité de ces partenariats au sein du territoire grenoblois, mais, et c'est un des effets de la territorialisation des politiques publiques, cela n'est pas le cas dans tous les territoires.

---

<sup>93</sup> « Un nouvel enjeu : qui le prend en charge et comment ? », Forum Mobilités pour l'insertion, table ronde n°2, *Urbanisme*, n°347, mars- avril 2006, p. 67.

Ces actions reposent donc en grande partie sur l'interconnaissance des acteurs locaux, ce qui crée une grande dépendance au tissu local. Le contrat d'autonomie fonctionne de manière différente selon les territoires « *ici ça fonctionne bien parce que les acteurs se connaissent et ont l'habitude de travailler ensemble mais dans d'autres départements ça c'est plutôt mal passé* ».

Ainsi, les normes de proximité et de mobilité font référence à deux sphères distinctes qui s'opposent en deux nombreux points. Aux vues de ces écarts, il semblerait que la proximité, en tant qu'outil des politiques de l'emploi, aille contre cette nécessaire mobilité.

Nous allons cependant voir que ces deux normes partagent des caractéristiques communes qui les rend compatibles et complémentaires : elles sont toutes deux facteurs de socialisation.

## **B. Deux normes qui se complètent par leur caractère socialisant.**

Avant de montrer en quoi ces deux normes sont facteur de socialisation, il est nécessaire de revenir sur la notion de socialisation. Elle désigne « *l'ensemble des mécanismes par lesquels les individus font l'apprentissage des rapports sociaux entre les hommes et assimilent les normes, les valeurs et les croyances d'une société ou d'une collectivité.* »<sup>94</sup>

### **1. Quand le territoire permet la rencontre.**

Nous l'avons vu ces actions pour l'emploi à destination des habitants en Zones Urbaines Sensibles se pensent et se mettent en œuvre autour de la notion de territoires. Nous avons déjà

---

<sup>94</sup> ECHAUDEMAISON C.D.( dir), *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, Nathan ,Paris, 1993, 447 p, p.372.

évoqué l'effet de lieu qui se joue au sein des quartiers sensibles et les potentiels effets négatifs de la proximité territoriale des politiques de l'emploi.

Cependant, l'enquête de terrain permet de mettre en exergue une vertu fondamentale du territoire : ce dernier, à travers ces actions pour l'emploi, est un lieu de rencontre.

Il est lieu de « *rencontres improbables* » pour reprendre l'expression de nombreux professionnels de l'emploi.

La proximité des acteurs locaux permet ici de créer les conditions de l'intermédiation nécessaire à la rencontre entre les individus et leur connaissance mutuelle. Ces actions sont en effet le point de départ, le déclencheur de la rencontre entre le demandeur d'emploi, l'entreprise et le Service Public de l'Emploi. Il y a donc trois acteurs qui se rencontrent, et le rôle du Service Public de l'Emploi va être de se retirer suite à la rencontre, laissant ainsi le demandeur d'emploi en contact avec l'entreprise.

Ces actions, parce qu'elles s'ancrent sur le territoire, permettent une rencontre qui n'aurait pas eu lieu naturellement puisqu'il s'agit de public exclu du marché de l'emploi et de ce fait considéré comme inemployable par les entreprises.

Cela rejoint l'idée développée par Philippe Cuntigh selon laquelle « *si le territoire n'a rien à dire, il a quelque chose à faire, notamment accompagner les transitions chômage emploi et corriger les effets pervers de la marchandisation du travail* »<sup>95</sup>.

En ce sens, la proximité permet d'aller au delà de la seule relation marchande du travail. En effet, dans les théories économiques classiques le marché du travail est un marché comme les autres où le travail est un bien marchand qui s'échange entre l'offreur et le demandeur.

Ces actions qui investissent le territoire dépassent ce caractère marchand en introduisant de l'humain, du non marchand. Ainsi il faut reconnaître que la proximité et le territoire sont des outils précieux dans la mesure où ils permettent de sortir de la relation purement marchande pour entrer dans la sphère des échanges symboliques. « *Le territoire n'est plus pensé comme un objet homogène monolithique et définitif mais comme le lieu où la probabilité, l'intérêt et l'intensité des situations d'échanges sont plus élevés* »<sup>96</sup>.

---

<sup>95</sup> CUNTHIG Philippe, « Territoire et emploi ligne de fuite ou perspective ? » in Territoires et emploi, Quelles dynamiques locales pour le travail et l'emploi de tous ? », Dossier de la MRE, 2007.

<sup>96</sup> BERTHET Thierry (dir.), *Des emplois près de chez vous ? La territorialisation des politiques d'emploi en questions*, Pessac, Presses universitaires de Bordeaux, 2005, 226p, p.92

Ces actions créent les conditions de la rencontre et contribuent à modifier les cadres des représentations<sup>97</sup> de chacune des parties en présence.

En effet, comme on l'a montré en deuxième partie la modification de la perception que chaque acteur a des autres est un mécanisme central. La proximité en permettant la rencontre et donc la modification des représentations, rend l'échange possible.

La proximité apparaît ici comme un outil performant pour combler la fosse entre deux mondes. En rapprochant des acteurs complémentaires et pourtant éloignés, la proximité interroge le caractère marchand de la relation entre offreurs et demandeurs d'emploi et interroge aussi la déconnexion des deux mondes. S'il semble évident que l'entreprise soit un acteur qui demeure parmi les plus importants dans la lutte contre le chômage, on sait aussi que l'entreprise a été un peu « *oubliée du monde de l'insertion* » et c'est pourquoi chaque acteur rencontré au cours de l'enquête insiste sur l'importance de la place qui lui est désormais donnée dans les actions pour l'emploi.

Le contact entre demandeurs d'emploi et entreprises sort de la sphère marchande puisqu'il se crée un dialogue et un échange. Ces deux acteurs se rencontrent et se découvrent ce qui mène inévitablement à une modification des représentations.

Et c'est ce processus d'interconnaissance qui permet de « rééquilibrer » le marché du travail en réinsérant ce public jusqu'alors éloigné du marché de l'emploi.

On peut donc parler de socialisation dans la mesure où chaque acteur va apprendre à connaître et comprendre l'autre.

On remarque aussi que le territoire, en permettant ces rencontres improbables, est aussi une sorte d'antidote à l'effet de lieu qui porte préjudice aux demandeurs d'emploi des Zones Urbaines Sensibles. En effet, cela permet de lutter contre le caractère discriminant du lieu d'habitation, puisque l'image qu'a l'entreprise des demandeurs d'emploi issus des quartiers sensibles tend à s'améliorer de manière très nette après ces rencontres. Ainsi, les formateurs mettent en lien la notion d'égalité des chances et de rencontres avec l'entreprise : « *il s'agit de rétablir un lien humain. Car le lien on ne l'a pas directement car l'égalité des chances c'est de pouvoir rencontrer le décideur.* » « *La philosophie de ces actions est la rencontre directe. La proximité est donc un préalable à l'égalité des chances* ».

Le caractère socialisant de la proximité se retrouve aussi dans la préparation à la rencontre.

---

<sup>97</sup> GOFFMAN Erving, *Les Cadres de l'expérience*, Paris, Ed. De Minuit, 1991.

En effet, et on l'a bien vu dans la deuxième partie, un gros travail est fait sur les codes sociaux. Le demandeur d'emploi, en vue de rencontrer l'entreprise, va devoir assimiler les codes, manières d'agir, de penser, de se comporter qui sont nécessaires pour intégrer le monde de l'entreprise.

Les échanges entre les professionnels et le demandeur d'emploi, mais aussi entre le groupe et l'individu sont au cœur du processus de retour vers l'emploi.

L'intérêt de la proximité est ici d'agir sur l'individu, pour lever les barrières qui le freinent dans sa recherche d'emploi. On peut parler de processus de socialisation puisque l'objectif est de « *permettre une connaissance mutuelle, de créer une identité personnelle et professionnelle et ensuite de travailler sur le projet professionnel* ». L'utilisation du mot identité est très importante ici : il s'agit d'amener le demandeur d'emploi à trouver sa place, et pour cela il doit se connaître lui-même, puis connaître les codes nécessaires pour interagir avec les autres.

Le caractère socialisant de ces actions permet de créer une dynamique de groupe, qui agit sur la confiance en soi.

Une fois cette première étape franchie, il s'agit d'habituer ou de réhabituer le demandeur d'emploi au fonctionnement de la vie active. Cela est surtout le cas pour les actions qui possèdent une session avec des formateurs.

Mais ce caractère socialisant se retrouve dans toutes les actions. On peut par exemple évoquer la médiation. On l'a vu les collectivités font de plus en plus appel à des cabinets de médiation privés.

La médiation est un outil de la politique de la ville qui se caractérise avant tout par son caractère socialisant : il s'agit de faire le lien entre deux parties, la dimension relationnelle y est très forte : « *elle suppose l'entremise librement consentie par les protagonistes, d'une tierce personne* »<sup>98</sup>. Faire de la médiation, c'est permettre à deux parties de rentrer en contact et de dialoguer, c'est créer du lien social.

Il semble que par le biais des actions pour l'emploi, la proximité trouve sa légitimité dans sa capacité à créer du lien entre l'entreprise et le demandeur d'emploi, à créer les conditions nécessaires pour que ces deux parties non seulement se rencontrent mais surtout se connaissent et se comprennent.

---

<sup>98</sup> STEBE Jean Marc, *La médiation dans les banlieues sensibles*, Vendôme , PUF, 2005, 253p.

Cette vertu de la proximité se retrouve dans la mobilité, ce qui rend ces deux normes complémentaires.

## 2. Le caractère socialisant de la mobilité.

L'apprentissage de la mobilité en général et de la mobilité pour l'emploi en particulier comporte un fort aspect socialisant. Eric Lebreton parle d'ailleurs de la mobilité comme d'un « cadre de socialisation »<sup>99</sup>. Pour lui, la capacité de mobilité des individus renvoie à « *des éléments profondément intériorisés, relevant de la culture et des appartenances sociales, des apprentissages les plus fondamentaux que nous devons effectuer et des conditions sociales de ces apprentissages* »<sup>100</sup>.

Il compare la mobilité à la langue pour montrer qu'elle permet de communiquer mais aussi de construire nos représentations de nous même et du monde. C'est en maîtrisant sa mobilité qu'un individu va pouvoir développer son espace personnel et par là même construire, élargir son identité sociale.

Il part de l'idée que l'espace que nous occupons mentalement dépasse notre corps mais comprend la maison, le quartier, la ville... Cela rejoint la définition de ce que Guy Di Méo appelle la territorialité. L'identité sociale des individus est proportionnelle à cet espace. En effet, l'identité sociale d'un individu va dépendre des activités auxquelles il participe.

Ces actions pour l'emploi, en agissant sur la mobilité des demandeurs d'emploi (comme on l'a vu en deuxième partie), contribuent à ouvrir leur champ des possibles, leur périmètre et leur secteur de recherche.

La mobilité est un cadre de socialisation puisqu'elle exige une maîtrise du corps (qui est une norme acquise lors de l'enfance) mais aussi une mise aux normes de soi. L'apprentissage de la mobilité est ainsi lié à l'apprentissage d'autres normes. Ces normes sont de plusieurs ordres (toujours d'après la théorie d'Eric Lebreton) : économiques ( pour payer ses déplacements ), de savoir ( lire un plan, des horaires ..) et de comportement.

---

<sup>99</sup> LEBRETON Eric, « La mobilité un cadre de socialisation », *Urbanisme*, mars-avril 2006, n°347, p 56.

<sup>100</sup> Ibidem

Ce constat d'Eric Lebreton porte essentiellement sur la mobilité géographique mais on peut aussi l'étendre à la mobilité professionnelle et à la mobilité en terme d'ouverture des possibles dans la mesure où quand un demandeur d'emploi va chercher du travail hors de son quartier d'origine il va devoir mobiliser toutes ces normes.

Si les actions que nous avons étudiées dans notre terrain d'enquête agissent sur la mobilité professionnelle, on sait aussi que la mobilité professionnelle passe forcément par la mobilité géographique.

En incitant les demandeurs d'emploi à la mobilité, ces actions pour l'emploi leur permettent d'élargir leur identité personnelle et surtout professionnelle.

### **3. De la mobilité pour l'emploi à la mobilité sociale.**

Si nous avons jusqu'à présent traité de la mobilité dans sa dimension géographique, professionnelle et en tant « qu'ouverture des possibles », la finalité sociétale des actions pour l'emploi renvoie à des objectifs globaux de mobilité sociale.

On la définit comme « la capacité d'un individu à se mouvoir dans l'espace social », c'est-à-dire sa capacité à changer de statut social.

Le processus de socialisation des demandeurs d'emploi qui s'opère lors de ces actions a pour finalité de permettre à ces derniers de s'élever dans la hiérarchie sociale.

Ce changement de statut passe par un emploi, un changement d'emploi, une hausse des revenus, une mobilité résidentielle.

La mobilité résidentielle est aussi un vecteur permettant de lutter contre « l'effet de lieu » qui peut exister dans les quartiers prioritaires. En effet, ces quartiers sont pour la majorité composés de logement sociaux. Hors, le manque de mobilité résidentielle est analysé comme une des premières causes de la crise du logement social.

Mobilité sociale et mobilité résidentielle sont deux notions liées à l'objectif de « mixité sociale ». Celle-ci consiste, en une zone géographique donnée, en ce que des personnes issues de catégories socioprofessionnelles de niveau de revenu, de culture, de religion différents se



côtoient, ou cohabitent. Ainsi comme le souligne François Ascher, « la mobilité est également un moyen de produire de la mixité sociale. »<sup>101</sup>

Elle est un des grands objectifs des politiques de logement et des politiques de la ville.

Intégrée dans le droit par la loi d'orientation pour la ville du 13 juillet 1991, elle est conçue comme un moyen de favoriser la cohésion sociale.

Jacques Donzelot, spécialiste des questions sociales et urbaines, préconise une action plus forte pour encourager la mobilité sociale. « *La véritable mixité sociale doit être encouragée par une véritable mobilité professionnelle, un encouragement à la mobilité résidentielle ou à la mobilité scolaire.* »<sup>102</sup>

Si l'on a vu à travers le cas des actions pour l'emploi destinées aux publics prioritaires, que les normes de proximité et de mobilité étaient toutes deux des facteurs de socialisation, on peut se poser la question de leur articulation. En effet, par leur caractère socialisant, ces deux normes sont des vecteurs efficaces de retour à l'emploi.

De manière plus large, leur articulation au sein des politiques de l'emploi et de la ville semble s'inscrire dans une stratégie « gagnant-gagnant » puisqu'elles sont toutes deux des outils permettant la socialisation. Ainsi, elles contribuent à une sorte de mise aux normes de personnes marginalisées, leur permettant de revenir au sein de la société.

Au delà de cet effet intégrateur, elles s'inscrivent dans la logique urbanistique actuelle consistant à réinventer la ville, à désenclaver les banlieues, à fluidifier les déplacements, à réduire l'isolement des plus précaires.

Il s'agit donc, en agissant dans la proximité et en promouvant la mobilité de permettre une meilleure cohésion sociale au sein de la ville, de réinsérer les plus précaires dans l'emploi.

Le travail étant le premier foyer de socialisation (selon la célèbre formule de Durkheim), ce retour à l'emploi des publics prioritaires a pour vertu de briser cette insularité des banlieues.

Une sorte de cercle vertueux se met en place dont l'objectif final est la paix sociale et le « vivre ensemble ».

---

<sup>101</sup> ASCHER François, « Face à l'exclusion, un urbanisme différent ne suffit pas. », *Urbanisme*, n° 347, mars-avril 2006, p. 74.

<sup>102</sup> DONZELOT Jacques « Il faut encourager la mobilité », Dossier « l'emploi et les banlieues », *Réforme* n°3168 du 23 mars 2006.

Ainsi, en combinant à la fois la proximité et la mobilité, les actions à destination des demandeurs d'emploi des Zones Urbaines Sensibles contribuent à doter ces derniers de la maîtrise des codes sociaux nécessaires à l'intégration dans la vie active. Ils entrent ainsi dans un cercle vertueux puisque l'acquisition de ces codes sociaux permet de passer d'un réseau social à l'autre avec facilité. On peut, sans trop s'avancer, affirmer que ces actions promeuvent la mixité au sens où l'entend Jacques Donzelot. « *La mixité oui, mais pas la mixité imposée, pas la mixité sociale à l'envers qui bloque les uns et les autres ou plus souvent, les porte à s'ignorer. Plutôt que cette mixité imposée, il faut favoriser une mixité associée au mouvement celle qui résulte de la facilitation de la mobilité.* »<sup>103</sup>

Nous allons voir que l'articulation de ces normes doit s'inscrire dans un double mouvement : celui de « faire sortir pour aller vers » afin d'atteindre le but désiré : celui de ramener les publics prioritaires dans le droit commun.

---

<sup>103</sup> DONZELOT Jacques, *Quand la ville se défait : quelle politique face à la crise des banlieues ?*, Paris, Seuil, 2006.

## **C. Des normes complémentaires qui s'inscrivent dans un objectif de « réinventer la ville » .**

### **1. Donner des racines et des ailes : la proximité et la mobilité sont des normes complémentaires.**

On a vu que malgré leur opposition, la proximité qui caractérise les politiques locales de l'emploi et l'objectif de mobilité des demandeurs d'emploi dépassent leurs oppositions dans la mesure où ces deux normes sont facteur de socialisation et permettent ainsi de ramener les publics prioritaires vers l'emploi.

Cependant, il faut préciser qu'au niveau du territoire, ces deux normes doivent faire l'objet d'une articulation « complexe et stratégique » pour atteindre leur but : ramener les demandeurs d'emploi vers le droit commun.

Pour atteindre ce but, ces deux normes doivent s'inscrire dans un double mouvement qui consiste à aller vers, à établir une prise en charge individuelle du demandeur d'emploi mais qui consiste aussi à le doter des outils et savoirs nécessaires à sa mobilité géographique et professionnelle.

Les politiques locales de l'emploi utilisent donc la proximité comme un outil, mais doivent dans le même temps éviter de tomber dans les écueils de cette proximité que nous avons évoqués en première partie.

Ainsi, notre enquête de terrain nous permet de qualifier la proximité induite par les actions pour l'emploi comme « intégrative plutôt qu'exclusive »<sup>104</sup>.

Ce caractère intégrateur ou excluant de la proximité dépend de « sa connexion ou non à l'espace transactionnel, sa capacité à intégrer la culture de la mobilité et ses techniques, à s'ancrer dans l'espace en ligne et ses techniques ». <sup>105</sup>

---

<sup>104</sup> BOURDIN Alain, LEFEUVRE Marie-Pierre, GERMAIN Annick , *Proximité politique et expérience sociale*, Paris, L'Harmattan, 2005, 303p., p.288.

<sup>105</sup> Ibidem.

Parce que la proximité est dans le cas des actions étudiées uniquement un préalable pour permettre au demandeur d'emploi d'accéder à d'autres sphères de la vie sociale que celle du quartier, on peut la considérer comme intégrative. D'ailleurs cela ressort clairement dans le discours politique *« l'action publique doit s'exprimer dans la proximité mais ça ne doit surtout pas être une fin en soi, ça ne doit pas être une bulle dans laquelle on enferme les gens »*. *« En matière d'insertion on doit aller vers pour amener vers d'autres endroits. L'aller vers c'est rassurant car ils sont en confiance mais derrière il faut leur donner confiance pour aller vers d'autres environnements. »*

Cette importance du double mouvement se retrouve dans le discours des formateurs : *« Il s'agit donc de faire rentrer l'entreprise dans le territoire et de faire sortir les jeunes. Ouvrir le territoire sur le monde. L'aller vers doit aller dans les deux sens. »*

Ce double mouvement se retrouve aussi dans la politique de Zone Franche Urbaine, qui incarne aussi cet avènement de la proximité dans les politiques locales de l'emploi. Il s'agit de redynamiser les quartiers en y créant des emplois.

Ce double mouvement est très présent dans le discours des acteurs : beaucoup évoquent le besoin d'ancrage des publics. Ainsi des expressions comme « donner des racines et des ailes », « donner des repères », « acquérir une stabilité, se fixer » reviennent dans les entretiens.

Pour éviter de tomber dans les écueils de la proximité les acteurs développent des stratégies : ainsi le Service Initiatives Emploi qui était auparavant situé au cœur du quartier, s'est retiré du centre du quartier. La chef de service évoque lors d'un entretien le bénéfice de ce déplacement : le fait d'être trop prêt n'incitait pas les gens à sortir de leur sphère intime et portait préjudice à la distanciation nécessaire entre le demandeur d'emploi et l'institution. Cependant le lien de proximité n'a pas été rompu puisque des actions d'informations et des « rencontres sur sites » y sont régulièrement menées : *« l'enjeu c'est de faire sortir les personnes de leur quartiers et de faire voir ailleurs ce qui s'y passe »*.

On retrouve ce choix d'implanter l'institution hors du quartier mais néanmoins d'investir ce dernier par le biais de permanences régulières dans le mode de fonctionnement de la Mission Locale. *« Les quartiers viennent à nous, ça, c'est un premier secret de fabrication. Le fait d'avoir implanté la Mission Locale au centre ville est un gage de neutralité »*. *« On accueille ici deux tiers des jeunes issus des quartiers et ils viennent parler d'une chose très sérieuse, leur avenir, ils n'en ont peut être parlé à personne et ils ont besoin de sortir du quartier pour faire ça. »* Un lien fort existe avec les quartiers par le biais de permanences, de partenariats

avec les acteurs locaux : associations sportives, centre sociaux, bailleurs sociaux, associations culturelles, culturelles etc. Cependant la volonté de maintenir le siège hors du quartier a pour but de montrer qu'il faut sortir du quartier pour trouver un emploi, que c'est la première démarche nécessaire.

Il y a donc toute une stratégie complexe qui consiste à garder les institutions du Service Public de l'Emploi hors des quartiers mais d'investir ces derniers par le biais d'actions temporaires, de réunions d'information collectives, de permanences. La proximité est donc utilisée avec une grande maîtrise par ces acteurs de l'emploi, conscients des risques qu'elle peut entraîner.

On peut percevoir ce mouvement d'aller vers pour faire sortir dans le caractère temporaire des actions. L'objectif à long terme est de ne plus avoir besoin de celles-ci.

Le but est de ramener les demandeurs d'emploi vers l'emploi durable, mais aussi de les ramener vers les institutions de droit commun (le Pôle Emploi et la Mission Locale ).

La proximité est donc ici un outil utilisé pour lutter contre le non recours.

Ce terme renvoie à « toute personne éligible à une prestation et qui ne la reçoit pas, qu'elle que soit la raison.»<sup>106</sup>

Le non recours prend deux formes : il peut être subit (à cause d'un déficit d'information ou de contact avec l'offre publique et les services associés) ou volontaire (cela renvoie alors au rapport social subjectif que peut entretenir la personne avec l'offre publique et les différents services). Au niveau des individus, les causes de ce non recours sont le défaut d'information, l'incompréhension de l'offre, les obstacles liés à la langue, aux ressources financières, à l'état de santé physique ou psychique, au renoncement face aux institutions, à la préférence pour une autre solution que celle proposée par les services publics.

Mais les obstacles peuvent aussi être liés à l'organisme prestataire : il peut y avoir des problèmes de « mauvaise distribution ou conception de l'information, de manque d'associations caritatives comme relais d'information sur un secteur, l'inadéquation du support de distribution de l'information choisi »<sup>24</sup>.

---

<sup>106</sup> HAMEL Marie-Pierre, MULLER Pierre (dir.), « Le non recours aux prestations sociales chez les populations vivant en situation de précarité et d'exclusion », *Rapport présenté à la Direction Générale de l'Action Sociale*, février 2006, p 82.

La proximité utilisée par les politiques locales de l'emploi à travers ces actions sur le terrain a donc aussi pour objectif de rendre les demandeurs d'emploi autonome, et de les ramener de ce fait dans la sphère du droit commun.

On retrouve là le rôle d'intermédiation de ces actions dont nous parlions plus haut : il s'agit de recréer du lien entre l'individu et l'institution.

La prise en charge presque individuelle du demandeur d'emploi a donc pour but de revenir, dans le court terme à une prise en charge collective.

## **2. Quelle pérennité de ces actions face aux changements de la politique de la ville ?**

Les politiques locales de l'emploi, à travers ces actions pour les publics prioritaires répondent aux objectifs de la politique de la ville qui consistent à réduire les inégalités face à l'emploi, promouvoir la mobilité sociale et la mixité sociale, désenclaver et redynamiser les territoires de relégation pour les ramener au cœur du fonctionnement des villes modernes.

La multiplication de ces actions oeuvrant pour le retour à l'emploi des habitants en Zone Urbaine Sensible s'inscrit dans une nouvelle tendance de la politique de la ville : celle d'une lecture économique des quartiers. « Une lecture plus économique des quartiers de la politique de la ville permettrait de mieux mettre en lumière les liens de ces quartiers avec le reste de la ville et de l'agglomération ». <sup>107</sup>Ces actions mettent en avant la question de l'intégration des habitants des quartiers dans l'économie urbaine générale.

On l'a déjà évoqué : l'articulation des normes de proximité et de mobilité s'inscrit dans des objectifs plus globaux de désenclavement des quartiers de relégation et de création d'une continuité au sein des villes.

Ainsi, les actions que nous avons étudié dépendent de politiques beaucoup plus globales qui concernant l'urbain : la rénovation urbaine, les politiques de transport, l'aménagement du territoire.

---

<sup>107</sup> ESTEBE Philippe, « La solidarité urbaine : nouvelles urgences, nouvelles alliances », *Les cahiers du DSU*, automne- hiver 2006.

La pérennité de ces actions dépend donc de la reconduction de ces politiques. Ces actions sont fortement dépendantes de ces politiques « de grands chantiers » dans la mesure où elles préparent le public, elles sont donc complémentaires des politiques qui agissent sur le dur, sur la composition de l'espace urbain et les capacités de déplacement au sein de cet espace.

Si le gouvernement actuel affiche sa volonté de poursuivre les efforts en terme de rénovation urbaine et de développement des quartiers, les nombreux acteurs, professionnels et politiques, expriment leurs inquiétudes quant à l'avenir de la politique de la ville.

En effet, la réforme de la politique de la ville était prévue pour 2010 mais a été repoussée à 2011, le Premier Ministre évoquant la nécessité qu'elle soit soutenable pour les finances publiques.

Cette réforme remettrait en cause la politique de zonage. En effet, Gérard Hamel, député d'Eure-et-Loir, Président de l'Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine et Pierre André, sénateur de l'Aisne, membre de l'Observatoire national des Zones Urbaines Sensibles, ont été chargés par le Premier Ministre de proposer une méthode opérationnelle de révision de la géographie des Zones Urbaines Sensibles et des Contrats Urbains de Cohésion Sociale.

Dans leur rapport<sup>108</sup> au Premier Ministre ils préconisent de mettre fin au zonage des Zones Urbaines Sensibles en identifiant des communes éligibles à la politique de la ville et au sein de celles-ci des territoires d'intervention contractualisés entre le préfet et le maire.

En effet, les découpages à la rue près sont souvent accusés d'être déconnectés de la vie réelle. Ce zonage est aussi porteur du risque de délaissier les quartiers qui ne remplissent par les critères statistiques pour être classés Zone Urbaine Sensible mais qui risqueraient cependant de basculer s'ils sortaient de la géographie prioritaire. « *S'en remettre à la seule rationalité des chiffres et des indicateurs d'évaluation des écarts statistiques, c'est prendre le risque de tomber dans "l'illusion statistique"* »<sup>109</sup>.

Enfin, pour les opposants à cette logique de zonage, celle-ci serait déconnecté de la logique de la politique de la ville : « *la politique de la ville ne doit pas obéir à la seule logique de proximité, mais favoriser le désenclavement, pas seulement physique mais aussi social, ce qui signifie organiser les parcours et la mobilité des habitants, pour faciliter leur accès à des*

---

<sup>108</sup> HAMEL Gérard, ANDRE Pierre, « La révision de la géographie prioritaire et la contractualisation de la politique de la ville - Une conception rénovée de la politique de la ville : d'une logique de zonage à une logique de contractualisation », rapport au Premier Ministre, septembre 2009, 83p.

<sup>109</sup> KIRSZBAUM Thomas, « La notion de projet de territoire face aux évolutions de la politique de la ville », Forum politique de la ville, Grenoble, 16 septembre 2009.

*ressources (d'éducation de culture, d'emploi, de logement ) dont ils sont exclus dans d'autres territoires. »*<sup>110</sup>

La disparition des « zones » modifierait donc les modalités des actions que l'on a étudiées ici, mais les professionnels Grenoblois interrogés ne sont pas inquiets quant à l'impact que pourrait avoir cette réforme sur leur action car Grenoble restera sûrement éligible à la politique de la ville.

Lors du forum de la politique de la ville qui a eu lieu en septembre 2009 à Grenoble, Thomas Kirszbaum<sup>111</sup> remet en cause la tendance actuelle de la politique de la ville. En effet, pour lui on peut identifier dans le temps trois manières de concevoir l'intégration urbaine : dans les années 1980, il y avait une logique de « reconnaissance », les quartiers étant considérés comme une ressource potentielle pour leurs habitants plutôt que comme un handicap.

Dans les années 1990, la logique était basée sur l'idée de « transformer le système » à l'origine de la production d'inégalités et de ségrégation, ici les problèmes des habitants sont analysés comme la conséquence de dysfonctionnements plus globaux de la société.

Les années 2000 sont celles d'une tendance à considérer le quartier et les caractéristiques de ses habitants comme des problèmes. Ainsi, pour permettre leur intégration dans la ville, il s'agit de réduire leur handicap, notamment le manque de mixité sociale.

Pour Thomas Kirszbaum, les acteurs locaux devraient pouvoir combiner ces trois solutions, en fonction des besoins du territoire. Il préconise donc plus d'autonomie et de souplesse pour adapter l'approche choisie aux spécificités du territoire.

### **3. Crises et mutations de l'emploi : l'intégration par l'emploi est-il toujours un modèle viable ?**

La crise actuelle frappe par sa durée. L'effondrement des marchés financiers en 2006 et la crise de subprimes ont fait craindre une crise comparable à celle de 1929.

Avec une croissance presque nulle, une aggravation de la dette publique, une hausse du chômage la crise actuelle plonge l'Europe entière dans un climat de morosité.

---

<sup>110</sup>Ibidem.

<sup>111</sup> Ibidem.



Au niveau du marché du travail, on observe un ébranlement du marché secondaire, mais aussi du marché primaire.

Le marché primaire se caractérise par la stabilité de l'emploi, une forte protection sociale, une bonne rémunération, une forte qualification. Le marché secondaire est quant à lui constitué de personnels précaires, peu qualifiés, et donc fortement soumis aux fluctuations de la demande de travail.

Cependant, on observe avec la crise actuelle une précarisation des salariés qui touche aussi le secteur primaire. On parle alors de « déstabilisation des stables ». Pour Robert Castel cela pose une « nouvelle question sociale »<sup>112</sup>. Il identifie trois tendances inquiétantes : la déstabilisation des stables, l'installation dans la précarité qui caractérise non seulement les plus défavorisés mais une grande partie de la jeunesse, et un déficit des places occupables dans la structure sociale.

Ces changements tendent à affaiblir l'identité par le travail.

Dès lors il semble que la notion de l'insertion par le travail doive être réinterrogée dans la société actuelle. De par ces mutations, l'emploi a perdu de son caractère intégrateur et s'il demeure malgré tout le principal vecteur de l'intégration économique et sociale, il est aussi de plus en plus un vecteur d'exclusion. En effet, la hausse de la précarité, du chômage, le durcissement de la segmentation du travail sont les effets négatifs des mutations du travail.

Si les politiques de l'emploi contribuent à atténuer les effets excluants du travail, une question de fond demeure : quelle marge de manœuvre les politiques nationales ont-elles pour réguler le marché du travail dans un cadre de concurrence internationale ?

Les réformes actuelles se basent sur le modèle danois de la « flexisécurité », modèle alliant flexibilité du marché du travail et protection sociale des travailleurs mais les études tendent à montrer qu'il est trop tôt pour parler d'une « flexisécurité à la française ». En effet, il n'y a pas de stratégie cohérente d'ensemble, il y a une moindre association des partenaires sociaux aux réformes, et la croissance des inégalités nous fait perdre de vue l'équilibre entre sécurité et flexibilité, propre à ce modèle de flexisécurité.<sup>113</sup>

La dégradation de la situation de l'emploi fait craindre une perte d'efficacité des politiques locales de l'emploi. « Si la gestion de l'emploi est confiée au niveau local, c'est quelle n'a pas

---

<sup>112</sup> CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard, 1995, 813 p.

<sup>113</sup> BARBIER Jean Claude, « Réflexion comparative sur les conditions sociales d'une flexisécurité à la française », *Regards sur l'Actualité*, n°343, août-septembre 2008.

trouvé sa solution ailleurs, au niveau des politiques globales. Ces politiques locales risquent de devenir des gestionnaires du non emploi. »<sup>114</sup>

Ainsi ces actions, malgré leur efficacité, sont confrontées à des blocages qui ne peuvent être traités que par des mesures politiques globales.

Ces points de blocage évoqués au cours des entretiens sont des phénomènes globaux de déclassement, de développement de l'économie parallèle et de déficience du système éducatif. Ainsi, la démocratisation de l'accès au diplôme crée une sorte d'inflation<sup>115</sup> qui dévalorise le niveau de ces diplômes. Le résultat est que pour un poste qui nécessitait un niveau Bac, l'employeur exigera un niveau bac+2. Le déclassement désigne donc le fait qu'un individu accepte un emploi pour lequel les compétences exigées sont inférieures à celles certifiées par son diplôme<sup>116</sup>. Ce phénomène est global et pénalise les moins qualifiés. Il est très fort chez les jeunes, notamment lors du premier emploi. Ainsi le terme de « génération sacrifiée » revient très souvent dans l'analyse que les acteurs font de la situation de l'emploi.

Le deuxième phénomène évoqué par les professionnels de l'emploi est éducatif. « *Avec ces actions nous donnons des codes qui auraient du être acquis à l'école* ».

Les professionnels évoquent aussi l'existence d'une économie parallèle dans les quartiers, qui est une concurrence très forte pour ces actions.

Ainsi ces actions, en agissant à leur niveau, prennent en charge des problèmes qui sont révélateurs des transformations structurelles de l'emploi en France : le déclassement, la discrimination, le chômage des jeunes, la précarisation de l'emploi...

Elles sont donc aussi des sonnettes d'alarmes : en pointant du doigt les défis de la société en terme d'emploi, elles interpellent le politique.

---

<sup>114</sup> Ibidem.

<sup>115</sup> Le terme d' « inflation scolaire » est développé par DURU-BELLAT Marie, *L'inflation scolaire. Les désillusions de la méritocratie*, Paris, Seuil, 2006.

<sup>116</sup> GIRET Jean-François et LEMISTRE Philippe, « Le déclassement à l'embauche des jeunes : vers un changement de la valeur des diplômes ? » in *Brussels Economic Review*, Special Issue: "Economics of Education and Human Resources", vol.43, 2005.

## Conclusion

Tout au long de ce mémoire nous nous sommes attachés à montrer que les politiques de l'emploi, de par leur territorialisation progressive, ont mis le principe de proximité au cœur de leur action.

En effet, les politiques de l'emploi, par le biais de la décentralisation et de la déconcentration vont voir leur rapport au territoire se modifier : les spécificités de ce dernier vont de plus en plus être prises en compte.

Nous avons aussi vu qu'un des enjeux actuels de la société française réside dans sa capacité à réduire les inégalités, notamment en terme d'accès à l'emploi, qui existent au sein des quartiers prioritaires.

La prise en compte des difficultés d'accès à l'emploi des publics prioritaires s'inscrit au croisement de la politique de l'emploi et de la politique de la ville.

On retrouve l'outil qu'est la proximité dans ces deux politiques. Une proximité qui est à la fois spatiale, institutionnelle et relationnelle comme on l'a vu à travers le prisme des actions pour l'emploi à destination des publics prioritaires.

La proximité est un concept très large voire inconsistant comme le montre Thierry Berthet et son avènement au sein de l'action publique témoigne d'une volonté de se rapprocher des individus, de l'environnement dans lequel ils vivent. Elle est devenue un gage d'efficacité des politiques publiques à une époque où le délitement du lien social est considéré comme un des principaux risques qui menace la cohésion sociale.

Malgré ce recentrage sur le territoire, sur le local, sur la proximité qui semble être le fait de la majorité des politiques publiques, et plus fortement de celle que nous étudions ici, la politique de l'emploi, on ne peut nier l'émergence d'une norme bien différente, celle de la mobilité.

Elle prend divers aspects : géographique, professionnelle, sociale : elle est devenue la ligne de fracture entre les inclus et les exclus. Dans un monde globalisé elle est un facteur d'intégration déterminant sur le marché du travail et à plus grande échelle dans la vie sociale.

Notre enquête de terrain nous a permis de voir que si la proximité était le principal outil des politiques de l'emploi à destination des publics habitant en Zone Urbaine Sensible, ces

actions agissaient aussi fortement sur la mobilité géographique, professionnelle, et la mobilité en terme de réseau des demandeurs d'emploi.

Au niveau de la perception de ces normes, notre travail de terrain a mis en lumière l'importance attribuée à la proximité, en tant que manière de mobiliser, de rencontrer le public, mais aussi en tant que plus value par rapport à la distance des institutions de droits communs. Nous avons aussi vu que la mobilité est, dans le discours des professionnels, une préoccupation secondaire, bien que ces actions agissent bel et bien sur la mobilité géographique, professionnelle et psychologique des demandeurs d'emploi.

Ainsi, si la proximité et la mobilité sont deux notions au cœur de l'actualité économique et sociale, elles sont souvent perçues comme contradictoires.

Les critiques de la politique de la ville voient dans cette proximité des institutions avec le public un frein à la mobilité nécessaire pour ramener les publics vers le droit commun, et les intégrer au cœur de la société. La proximité aurait dès lors un caractère enfermante, et renforcerait « l'effet de lieu » créé par le territoire.

Cependant, à travers l'étude des actions pour les publics des quartiers prioritaires, nous avons pu voir que ces deux principes de proximité et de mobilité ne sont pas opposés mais bien complémentaires. C'est donc notre troisième hypothèse qui se vérifie ici.

En effet, ces deux outils partagent un caractère commun : ils sont vecteurs de socialisation. Ils permettent de créer du lien social entre les entités économiques que sont le demandeur d'emploi et l'entreprise, de mettre aux normes chaque acteur afin de permettre le dialogue et les interactions. En articulant proximité et mobilité, ces actions à destination des demandeurs d'emploi habitant en Zones Urbaines Sensibles ont donc un rôle socialisant, presque éducatif et participent à une meilleure cohésion sociale, à une meilleure intégration des habitants des quartiers défavorisés sur le marché du travail.

Cependant, nous avons aussi vu que cette articulation entre mobilité et proximité se fait de manière stratégique et subtile afin d'éviter les écueils : ainsi ces deux normes s'articulent autour d'un double mouvement : « aller vers pour faire sortir ». Dans cette idée là, les institutions restent hors du quartier, dans des lieux plus neutres, et elles investissent ces territoires par le biais d'actions, de permanences, de réunions d'informations, et par le biais d'un partenariat très fort avec les acteurs de terrain.

Le territoire révèle ainsi une de ses vertus : celle de permettre la rencontre entre trois acteurs qui ne se seraient, pour les raisons qu'on a évoqué, pas rencontrés de manière « naturelle ».

Par cette mise en relation des acteurs économiques, le territoire contribue à démarchandiser la relation de travail ou du moins à en atténuer les effets pervers en y réintroduisant de l'humain.

Le territoire prend tout son sens en permettant cette interconnaissance des acteurs, et donc en augmentant les probabilités qu'un échange ait lieu.

Ce double mouvement a pour but de ne pas enfermer les demandeurs d'emploi dans le quartier.

Le côté temporaire de ces actions est aussi une garantie permettant de ne pas créer une relation de dépendance trop forte, l'idéal étant qu'à terme elles deviennent inutiles.

Ces rencontres permettent de modifier les représentations que chaque acteur a des autres. Ainsi pour les demandeurs d'emploi on a vu que l'entreprise reprenait un visage humain, était démystifiée. Dans la même optique la vision que les entreprises peuvent avoir des habitants en Zone Urbaine Sensible est elle aussi modifiée par le biais de ces actions. Il s'agit donc bien d'une intermédiation, ces actions créant les conditions de l'échange.

Ce double mouvement d'allers vers pour faire sortir allie donc proximité et mobilité. Il œuvre sur la mobilité géographique, professionnelle des demandeurs d'emploi, mais de manière plus globale il influe sur la mobilité des demandeurs d'emploi en terme de réseau. Il accroît leur propension à s'intégrer à un groupe social et à multiplier ces derniers, ce qui dans la typologie de Putnam, signifie passer d'un capital social fermé à un capital social ouvert.

Il n'est pas anodin que ces actions se développent dans un contexte où la Responsabilité Sociétale des Entreprises prend de l'ampleur. Il semble qu'il y ait une prise de conscience dans le monde de l'entreprise, de l'insertion et dans le monde politique que l'entreprise a un rôle à jouer dans le processus d'intégration des exclus. L'entreprise joue ainsi un rôle primordial au sein de ces actions, et le Service Public de l'Emploi a d'ailleurs de plus en plus recours à son expertise.

La diversité est désormais perçue comme une richesse qu'il serait dommage de négliger.

Cette tendance à une plus grande prise en compte de la diversité apporte donc une touche d'optimisme dans un contexte global où les inégalités et les discriminations perdurent.

La philosophie de ces actions s'inscrit dans une tendance politique consistant à désenclaver les quartiers, les relier au cœur de la ville et ainsi gommer les inégalités entre ces zones de

précarité et le reste des agglomérations. Ainsi la mobilité des demandeurs d'emploi renvoie à la mobilité sociale, objectif suprême de la politique de la ville.

Si les actions que nous avons étudiées dans le bassin grenoblois semblent donc articuler de manière optimale ces normes que sont la proximité et la mobilité, on peut cependant douter du fait que le local soit le meilleur niveau pour mettre en adéquation ces deux normes. En effet, la réussite des dispositifs de proximité dépend en grande partie de la volonté des acteurs politiques locaux, de la qualité des relations interpersonnelles au sein du tissu d'acteurs de la qualité des partenariats avec les autres domaines d'actions.

Ainsi, l'articulation de la proximité et de la mobilité va grandement dépendre des dispositifs en faveur de la mobilité existant sur chaque territoire ainsi que de la bonne coordination entre tous ces acteurs.

L'articulation de ces normes dépend aussi grandement des orientations données à la politique de la ville, et de l'avenir de cette dernière.

Cependant, aux vues de l'importance grandissante donnée à la mixité sociale, et au lien très fort qu'il existe en mobilité et mixité, tout laisse à penser que la mobilité, dans tous ses aspects, sera au centre des politiques publiques dans les années à venir.

En 1987, Alain Minc écrivait dans son livre *La machine égalitaire*<sup>117</sup>, « l'immobilité est inique ; la mobilité impérative. Sauf à voir les sociaux démocrates devenir par incapacité les défenseurs inattendus du laisser-faire, du laisser-aller, la mobilité les interpelle à plusieurs titres. Comment réduire l'immobilité, nouvelle source d'inégalité ? Comment aider les plus défavorisés face à la mobilité ? Comment faire de la mobilité un phénomène assumé et non plus subi ? Belles questions à rebours de notre engoncement corporatiste. A voir le psychodrame sur la flexibilité du travail, ce débat-là n'est pas pour demain. »

Il est intéressant de remarquer que vingt trois ans plus tard, le pessimisme d'Alain Minc ne se vérifie heureusement pas puisque la mobilité est bel et bien au cœur des préoccupations politiques. La mobilité est un des axes majeurs à développer dans les années à venir, d'autant plus qu'elle est un outil précieux dans de nombreux domaines : elle est nécessaire dans le domaine de l'emploi, mais aussi du logement, dans la lutte pour l'égalité homme/ femme, dans la lutte contre les inégalités sociales, contre le non recours...

Encourager la mobilité des individus est un moyen de rétablir un équilibre au sein de la société en activant un cercle vertueux, celui de l'autonomisation des citoyens. On peut penser

---

<sup>117</sup> MINC Alain, *La machine égalitaire*, Paris, Grasset, 1987, 315p, p155.

que si les politiques publiques continuent à se saisir de cette question, elles contribueront à faire émerger une culture de la mobilité.

## **ANNEXES**



## **Table des annexes**

Annexe 1. Liste des personnes interrogées.....	104
Annexe 2. Grille d’entretien pour les professionnels.....	105
Annexe 3 .Grille d’entretien pour les demandeurs d’emploi.....	106
Annexe 4. Entretien avec une jeune femme ayant participé à 100 chances 100 emplois et Job et Cité®.....	107

# **Bibliographie**

## **I. Sources**

### Sites Internet :

- <http://www.crdsu.org/> (Centre de Ressources pour le Développement Social et Urbain Rhône Alpes.)
- <http://www.ville-en-mouvement.com/> (Institut pour la Ville en Mouvement)
- <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/>

### Imprimés :

- Brussels Economic Review
- GREFF Marie Claude, « Mobilité géographique et professionnelle : bouger pour l'emploi », rapport au Premier Ministre, octobre 2008 avril 2009.
- HAMEL Gérard, ANDRE Pierre, La révision de la géographie prioritaire et la contractualisation de la politique de la ville - « Une conception rénovée de la politique de la ville : d'une logique de zonage à une logique de contractualisation », rapport au Premier Ministre, septembre 2009, 83p.
- Institut Atlantique d'Aménagement des Territoires, « La politique de la ville », avril 2008.
- KIRSZBAUM Thomas, « La notion de projet de territoire face aux évolutions de la politique de la ville », Forum politique de la ville, Grenoble, 16 septembre 2009.
- Les cahiers du DSU.
- L'Observateur de l'OCDE.
- Observatoire national des Zones Urbaines Sensibles, Rapport 2009.
- Rapport d'activité 2009 de la Mission Locale de Grenoble.
- Réforme.
- Regards sur l'Actualité.
- Revue internationale de politique comparée
- ROBIN- RODRIGO Chantal BOURGUIGNON Pierre, « Le territoire de la cité au service de l'emploi », rapport au Premier Ministre, Paris, La documentation française, 2000, 170p.

- Urbanisme.

## **II. Travaux**

### **Ouvrages et articles concernant la mobilité :**

- ALLEMAND Sylvain, ASHER François, LEVY Jacques (dir.), *Les sens du mouvement*, Paris, Belin, 2005.
- AUGE Marc, *Pour une anthropologie de la mobilité*, Paris, Payot&Rivages, 2009, 91p.
- BAUMANN Zygmunt, *Le coût humain de la mondialisation*, Paris, Hachette littérature, 1999, 204 p.
- BERTONCINI Yves, *Encourager la mobilité des jeunes en Europe*, Paris, La documentation Française, rapport et documents n°15, 2008, 153 p.
- BOLTANSKY Luc, CHIAPELLO Eve, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris, 1999, 843 p.
- LEBRETON Eric, *Bouger pour s'en sortir. Mobilité quotidienne et intégration sociale*, Paris, Armand Colin, 2005.
- LEVY Jacques, « *Quelles mobilités pour quelles urbanités ?* », Texte de la 601<sup>e</sup> conférence de l'Université de tous les savoirs donnée le 5 janvier 2006.
- ORFEUIL Jean Pierre (dir.), *Transports, pauvretés, exclusions. Pouvoir bouger pour s'en sortir*, Saint Etienne, l'Aube, 2004, 180 p.
- ORFEUIL Jean Pierre (dir.), *Mobilités urbaines, l'âge des possibles*, Paris, Les Carnets de l'info, 2008.
- URRY John, *Sociologie des mobilités, une nouvelle frontière pour la sociologie ?*, Paris, Armand Colin, 2005.

### **Ouvrages et articles concernant la politique de la ville, la proximité et le territoire :**

- BOURDIN Alain, LEFEUVRE Marie- Pierre, GERMAIN Annick , *Proximité politique et expérience sociale*, Paris, L'Harmattan, 2005, 303p.
- BONAFE-SCHMITT Jean-Pierre, *Plaidoyer pour une sociologie de la médiation*, Annales de Vaucresson, n 29-2, 1988.

- CHOFEL Philippe, “ *Habiter un quartier défavorisé, quels effets sur la durée du chômage ?* ” in Dares, Premières informations, premières synthèses, n 43-1 octobre 2003.
- DE BRIANT Vincent et PALAU Yves, *La médiation*, Paris, Nathan, 1999.
- DELARUE Jean Marie, *Banlieues en difficultés : la relégation*, Paris, Syros/ alternatives, 1991.
- DI MEO Guy, *Géographie sociale et territoires*, Paris, Nathan université, 1998, 320p.
- DI MEO Guy, *Les territoires du quotidien*, Paris, L’Harmattan 1996.
- DOYTCHEVA Milena, *Une discrimination positive à la française ? Ethnicité et territoires dans les politiques de la ville*, La Découverte, Paris, 2007.
- DREES, « *Les trajectoires professionnelles des bénéficiaires des minima sociaux* », études et résultats, n° 320 juin 2000.
- ESTEBE Philippe, *L’Usage des quartiers, action publique et géographie dans la politique de la ville 1982-1999*, Paris, L’Harmattan, 2004. 264 p.
- FITOUSSI J, *Ségrégation urbaine et intégration sociale*, Paris, La Documentation française, 2003.
- JAILLET Marie- Christine, « Contre le territoire, la “bonne distance “ », Territoires , territorialité , territorialisation, Controverses et perspectives , Presses Universitaires de Rennes, 2009, 228p,p 120.
- KAJ NOSCHIS, *Signification affective du quartier*, Paris, librairie des meridians, 1984, 170p.
- LE BART Christian, LEFEBVRE Rémi (dir.) *La proximité en politique. Usages, rhétorique, pratique*, Rennes, Presse Universitaire de Rennes, 2005, p 291.
- LEFEVRE Remi, « Rhétorique de la proximité et crise de la représentation », dans « Les nouvelles politiques locales », cahier du clerse, 35-36, 2000.
- ORFEUIL Jean Pierre, *Quartiers rénovés, quartiers intégrés. Éléments pour une charte des mobilités dans les projets Anru*, Institut pour la Ville en Mouvement.
- SIX Jean François, *Le temps des médiateurs*, Paris, le Seuil, 1990.
- STEBE Jean Marc, *La médiation dans les banlieues sensibles*, Vendôme, PUF, 2005 ,253p.
- VANIER Martin (dir.), *Territoires, territorialité, territorialisation Controverses et perspectives*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2009, 228p.

**Ouvrages et articles concernant les politiques de l’emploi et l’insertion :**

- BARON Cécile, BOUQUET Brigitte, NIVOLLE Patrick , *Les territoires de l'emploi et de l'insertion*, L'Harmattan, Paris, 2009, 326 p.,p. 284
- BERTHET Thierry (dir.), *Des emplois près de chez vous ? La territorialisation des politiques d'emploi en questions*, Presses universitaires de Bordeaux, Pessac, 2005, 226p.
- CENTRE d'ETUDES de l'EMPLOI, *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs*, PUF, Gap, 1995.349p.
- Commissariat Général du Plan, *Les mobilités professionnelles ; de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, La documentation française, Paris, 2003,123p.
- DOS SANTOS Manon, L'HORTY Yannick, TOVAR Elisabeth, « Ségrégation urbaine et accès à l'emploi : une introduction », Centre d'Etudes de l'Emploi, document de travail n°123, 21p.
- DURU BELLAT Marie, *L'inflation scolaire. Les désillusions de la méritocratie*, Paris, Seuil, 2006.
- ERHEL Christine, *Les politiques de l'emploi, Que sais-je ?* PUF, Paris, 2009, 127p.
- Groupe d'Etude et de Formation Interrégional, *Les jeunes dans les villes : de la formation à l'emploi*, La documentation française, Paris, 2001, 255 p.
- HAMEL Marie-Pierre, MULLER Pierre (dir.), « Le non recours aux prestations sociales chez les populations vivant en situation de précarité et d'exclusion », *Rapport présenté à la Direction Générale de l'Action Sociale*, février 2006, p 82.
- LEVY Catherine, *Vivre au minimum, Enquête dans l'Europe de la précarité*, Paris, La dispute, 2003, 236 p .
- LINDHART Danièle, *Pourquoi travaillons nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Paris, Érès, 2008, 334 p.
- MUSELIER Renaud, *Amélioration de la Création d'emploi en Zone Urbaine*, Paris, La documentation française, 1996, 99 p.
- PERRIN Evelyne, ROUSIER Nicole, *Ville et emploi, le territoire au cœur des nouvelles formes du travail*, Saint Etienne, l'Aube, 2000, 426 p.

## **Autres**

- CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard, 1995, 813 p.
- DURKHEIM Emile, *La division du travail social*, Paris, PUF, 2004, 416 p.
- ECHAUDEMAISON C.D.( dir), *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, Nathan, Paris, 1993, 447 p, p.372.

- GOFFMAN Erving, *Les Cadres de l'expérience*, Paris, Ed. de Minuit, 1991.
- MINC Alain, *La machine égalitaire*, Paris, Grasset, 1987, 315p., p.155.
- PAUGAM Serge, *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF, 1997.
- RAWLS John, *Théorie de la justice*, trad. de l'américain par Catherine Audard, Paris, Seuil, 1987.
- THIEBAULT Jean Louis « Les travaux de Robert D. Putnam sur la confiance, le capital social, l'engagement civique et la politique comparée », *Revue internationale de politique comparée*, vol. 10 n° 3, 2003, pp 341-355.