



INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES

Appel à projets en Bourgogne Franche-Comté **Repérer et mobiliser les publics « invisibles » et en priorité les plus jeunes d'entre eux**

Publication de l'appel à projets le 31 janvier 2019 pour une durée d'1 an

Dates limites prévisionnelles de dépôt des candidatures :

-le 31 mars 2019 pour la 1^{ère} vague

-le 14 juin 2019 pour la 2^{ème} vague

-le 15 octobre 2019 pour la 3^{ème} vague

-le 21 février 2020 pour la 4^{ème} vague



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

HAUT-COMMISSAIRE
AUX COMPÉTENCES
ET À L'INCLUSION
PAR L'EMPLOI

SOMMAIRE

1.	Le contexte et les enjeux.....	3
1.1.	Contexte et enjeux au niveau national	3
1.2.	Agir en commun : une approche partenariale à partir d'un diagnostic régional afin de décloisonner les interventions	5
2.	Objectifs	12
2.1.	La nature des actions de repérage et de mobilisation : privilégier le « aller vers » et les actions de « rattachage ».....	13
2.2.	Public cible.....	14
2.3.	Nature des projets et enjeux de coopération	15
2.4.	L'échelon territorial.....	16
3.	Règles de financement	17
4.	Processus de sélection	18
4.1.	Critères d'éligibilité des projets.....	18
4.2.	Critères de sélection des dossiers (base nationale enrichie du critère n°7 pour la Bourgogne Franche-Comté)	18
4.3.	Modalités de dépôt et de sélection.....	19
4.4.	Transparence du processus.....	20
5.	Mise en œuvre, suivi des résultats et évaluation.....	20
5.1.	Conventionnement.....	20
5.2.	Les modalités de suivi des résultats et d'évaluation	20
5.3.	Communication	21
5.4.	Confidentialité des données personnelles	21
	<i>Liste des annexes.....</i>	<i>22</i>
	<i>Annexe 1.....</i>	<i>23</i>
	<i>Diagnostic du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) de Bourgogne Franche-Comté.</i>	<i>23</i>
	<i>Annexe 2.....</i>	<i>39</i>
	<i>Contenu du dossier de candidature et modalités de dépôt.....</i>	<i>39</i>
	<i>Annexe 3.....</i>	<i>42</i>
	<i>Liste des indicateurs socles.....</i>	<i>42</i>

1. Le contexte et les enjeux

1.1. Contexte et enjeux au niveau national

Le repérage des publics dits « invisibles » est un enjeu décisif du plan d'investissement dans les compétences, qui vise à former et accompagner vers l'emploi un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés, ce qui amène à prendre contact et à remobiliser des personnes parmi les plus vulnérables, parfois sans contact avec les institutions sociales ou le service public de l'emploi.

Envisagé sous l'angle des jeunes NEETs, le repérage de ces « invisibles » constitue une priorité européenne ces dernières années, rappelée à la fois par la Commission européenne et par la Cour des comptes européenne dans le cadre de la Garantie européenne pour la jeunesse¹.

Des travaux ont été engagés au 2^{ème} semestre 2017 autour d'un groupe de travail national et interministériel piloté par la DGEFP et des jeunes dans le cadre de la Commission de l'insertion des jeunes du Conseil d'Orientation des politiques de Jeunesse (COJ).

Constats et chiffres clés relatifs aux jeunes (données nationales)

Les jeunes de 16-25 ans font face à un taux de chômage deux fois supérieur à la moyenne (20,8 % contre 9,1 % au 2^{ème} trimestre 2018) ; il est près du double dans les quartiers prioritaires de la politique de la Ville (35,8 % au 1^{er} janvier 2018). Parmi ceux-ci, tous les jeunes n'ont pas nécessairement recours au service public de l'emploi (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi), au risque d'une exclusion durable du marché du travail.

Dans son rapport sur l'insertion professionnelle des jeunes de 2017, France Stratégie estime que près d'1 million de jeunes de 15 à 25 ans ne sont ni diplômés, ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEETs). Dans les Quartiers de la Politique de la Ville (QPV), près d'un jeune de moins de 30 ans sur trois est NEET.

Une étude de la DARES, publiée en mars 2018, estime qu'en mars 2015, entre 230 000 et 330 000 jeunes de 16 à 25 ans NEETs peu diplômés sont « invisibles », c'est-à-dire non accompagnés par le service public de l'emploi, dont près d'un tiers souhaite pourtant accéder rapidement à l'emploi, tandis que les autres se trouvent en difficulté, principalement pour raisons de garde d'enfants ou de personnes dépendantes ou de problèmes de santé.

Une autre étude, réalisée par l'Observatoire des non-recours aux droits et services, rattaché au Centre National de la Recherche Scientifique, a analysé en 2014 le non-recours chez les jeunes comme trouvant souvent sa source dans l'absence de demande voire le manque de motivation. **L'enjeu est alors de faire « émerger une demande » pour et par la « formulation d'un projet »**. En toile de fond, c'est bien souvent une lecture du non-recours par un prisme individuel qui prédomine, justifiant un travail sur la personne et son projet, au regard de son parcours singulier.

De nombreux travaux et études mettent également en avant pour **expliquer le « non recours » les complexités dans l'accès aux droits**. En particulier les travaux réalisés en mars 2017, à l'occasion du rapport « Arrêtons de les mettre dans des cases ! Pour un choc de simplification en faveur de la jeunesse »², montrent que les jeunes sont particulièrement victimes de la complexité et du non recours : parce qu'ils vivent leurs premiers contacts avec les administrations ; parce qu'ils changent fréquemment de situation - de domicile, d'emploi, de statut - ce qui leur impose de réitérer les formalités à chacune de ces étapes. Or, les jeunes sont

¹ Commission européenne, *La garantie pour la jeunesse et l'initiative pour l'emploi des jeunes, trois ans après*, (COM (2016) 646) et Cour des comptes européenne, *Chômage des jeunes : les politiques de l'UE ont-elles changé le cours des choses*, Rapport spécial 5/2017

²<http://www.jeunes.gouv.fr/IMG/UserFiles/Files/Mission%20simplification%20jeunesse%20Dulin-Verot.pdf>

particulièrement mal armés pour faire face à ces contraintes administratives multiples. L'importance de l'illettrisme dans certains territoires accentue le non recours aux droits : 7 % de la population française est concernée par ce phénomène, qui atteint 14% des habitants dans les QPV, de fait éloignés de leurs droits.

Parmi les jeunes « invisibles », les publics jeunes en situation de handicap font également face à des difficultés accentuées. Sortis du système scolaire du fait d'un décrochage scolaire plus massif et précoce en raison de leur handicap, d'un manque d'accès à la scolarisation dans les établissements médico-sociaux et des difficultés de transition entre le système éducatif et le monde du travail, les jeunes en situation de handicap sont plus souvent des « décrocheurs » peu ou pas qualifiés et souvent sans solution de formation. La plupart ne disposent pas d'une reconnaissance administrative de leur handicap. Les jeunes en situation de handicap demandeurs d'emploi représenteraient environ 3 % des effectifs des demandeurs d'emploi ayant moins de 25 ans. Ils n'ont recours ni au service public de l'emploi ni aux maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

Repérer et remobiliser les « invisibles » et offrir des solutions

Pour prévenir l'éloignement durable de certains actifs du marché du travail et le risque de précarisation croissante de ces publics, il y a donc un enjeu autour de démarches permettant d'« aller vers » les publics non accompagnés pour leur permettre d'accéder à un accompagnement, à une formation ou à un droit. **C'est là un point fondamental : il s'agit non seulement de renouer le contact et de favoriser une remobilisation, mais aussi d'assurer à l'issue de cette phase le relais vers une étape adaptée au parcours en construction.** A défaut, la remobilisation devient une déception de plus et la vulnérabilité du bénéficiaire peut en être accrue.

Des coordinations existent déjà dans le champ du repérage et de la mobilisation des jeunes NEETs, notamment à travers les plateformes de suivi et d'appui aux jeunes en situation de décrochage (PSAD), dans le cadre du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)³, avec des actions des missions locales, et avec des actions des structures d'information-réseau jeunesse, notamment dès 2018 avec la définition des territoires d'implantation de la Boussole des jeunes⁴.

Mais beaucoup reste à faire, pour intensifier l'effort, renouveler les modes d'action, capitaliser les expériences les plus probantes en vue qu'elles inspirent des projets supplémentaires, etc. C'est là le sens du présent appel à projets lancé dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences.

Le Plan d'investissement veut promouvoir une approche différente, qui part des personnes, des difficultés qu'elles rencontrent et des projets qu'elles conçoivent plutôt que des dispositifs et des logiques administratives. Il encourage les partenariats et les coopérations, à l'échelle des opérateurs comme à celles des institutions et favorise la convergence entre les différents niveaux des collectivités territoriales et les services de l'Etat. Les communes et les établissements intercommunaux sont en première ligne pour connaître les habitants et leurs soucis d'accès à l'emploi. Les conseils départementaux jouent un rôle central en matière d'inclusion sociale. Les conseils régionaux sont compétents en matière d'orientation, de formation professionnelle des demandeurs d'emploi et de développement économique⁵. Ils sont également compétents pour organiser, en qualité de chef de file, les modalités de l'action commune des collectivités locales et des établissements publics en matière de politiques de jeunesse⁶. Le service public de l'emploi a

³ qui s'appuient sur le protocole d'accord du 13 août 2015 entre l'Etat et l'Association des régions de France (ARF) concernant la prise en charge des jeunes sortant de formation initiale sans un diplôme national ou une certification professionnelle et, le cas échéant, sur les conventions Etat-région qui en découlent

⁴ Guide de déploiement de la Boussole des jeunes, diffusé le 31 janvier 2018. Actuellement, une dizaine de « Boussoles des jeunes » sont en cours de déploiement sur les 400 territoires identifiés.

⁵ Les dispositions de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, et celles de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) consacrent en ce sens le principe d'une construction coordonnée des politiques en matière d'emploi, de formation et d'orientation entre l'Etat et les Régions, dans le cadre des CREFOP (comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle)

⁶ La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté confie aux Régions le chef de filat de la politique jeunesse (article L. 1111-9 du code général des collectivités territoriales).

pour mission d'accompagner vers et dans l'emploi les personnes pour les aider à surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle.

Le présent appel à projets s'inscrit dans cette dynamique de travail partenariale pour la prolonger dans une approche différente consistant à aller vers les publics non accédant aux droits. L'engagement des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences offre un contexte favorable pour déployer des actions nouvelles et penser les suites de parcours, en complémentarité également avec les actions soutenues par les autres appels à projets lancés dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (appel à projets 100% inclusion, appel à projets prépa-apprentissage...).

1.2. Agir en commun : une approche partenariale à partir d'un diagnostic régional afin de décloisonner les interventions

Le présent appel à projets, a été défini à partir d'un canevas national et adapté au contexte de la région Bourgogne Franche-Comté. Il s'appuie sur les diagnostics existants réalisés par les acteurs impliqués dans la conduite des politiques d'orientation (S.P.R.O), d'accompagnement, d'insertion (P.T.I), de formation (C.P.R.D.F.O.P, PRIC) et d'emploi (S.P.E), où l'enjeu de l'articulation de ces politiques publiques est essentiel pour sécuriser les parcours professionnels des publics cibles et notamment des jeunes NEETs. Il s'inscrit également en cohérence avec les schémas et diagnostics élaborés sur les territoires.

L'appel à projet se donne pour ambition de sortir des logiques de dispositifs, portés par des institutions disjointes, ayant chacune sa logique propre et sa légitimité et qui renvoient aux personnes les plus vulnérables le devoir de s'adapter.

Il vise les publics dits invisibles. Sur ces derniers, Claire Bernot-Caboche indique dans son rapport de recherche intitulé « *Les jeunes invisibles ni en éducation, ni en formation, ni en emploi et ni en accompagnement - En France et en Europe* », qu'ils sont le reflet d'une urgence sociale et d'un défi sociétal. En effet, en raison de leur absence de statut, ces jeunes deviennent invisibles à l'égard de la société. Or cette catégorie de jeunes, empêchés d'entrer dans la vie adulte et privés de leurs droits, est en souffrance. Néanmoins, parmi ces jeunes dits « invisibles », certains ont été à un moment donné en contact avec une administration et/ou un service d'aide et/ou d'accompagnement.

En Bourgogne Franche-Comté, la part des inactifs (au chômage, au foyer,...) de 16 à 29 ans représente 20,1 % de la population soit 86 719 personnes (dont 58 853 jeunes ont entre 16 et 25 ans), tandis que les actifs représentent 345 651 personnes. Ces inactifs sont des NEETs, c'est-à-dire des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en étude, ni en formation, et représentent donc une part considérable de la population qui se trouve sans solution. Or dès lors que ces NEETs ne font l'objet d'aucun accompagnement, alors ils deviennent « invisibles », et sont privés de leurs droits à l'information, à l'orientation tout au long de la vie, à la formation professionnelle et à la qualification professionnelle.

Vous trouverez ci-dessous des données de diagnostic permettant d'éclairer l'analyse territoriale sur l'emploi des jeunes.

ACTIFS ET INACTIFS EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

	15-64 ans							16-29 ans						
	Actifs	Inactifs					Total	Actifs	Inactifs (= Neet)					Total
		Chômeurs	Au foyer	(Pré) Retraités	Autres inactifs	Part inactifs			Chômeurs	Au foyer	(Pré) Retraités	Autres inactifs	Part inactifs (= Neet)	
Côte d'Or	263 566	28 971	8 283	28 011	12 419	22,8 %	341 250	81 272	12 108	1 007	0	2 700	16,3 %	97 087
Doubs	257 301	31 898	11 460	25 319	13 897	24,3 %	339 875	78 401	12 377	1 840	0	2 978	18,0 %	95 596
Jura	119 958	12 619	4 718	14 653	6 936	24,5 %	158 883	29 496	4 728	612	0	1 252	18,3 %	36 088
Nièvre	85 074	12 423	4 280	15 612	8 568	32,5 %	125 957	20 809	4 512	662	0	1 421	24,1 %	27 403
Haute-Saône	104 904	14 250	5 296	14 949	6 826	28,3 %	146 224	24 619	5 265	629	0	1 177	22,3 %	31 691
Saône-et-Loire	239 214	30 993	11 808	33 642	16 114	27,9 %	331 772	57 197	11 563	1 486	0	3 017	21,9 %	73 263
Yonne	144 723	21 424	6 993	20 768	12 130	29,8 %	206 038	34 407	7 915	1 182	0	2 303	24,9 %	45 808
Territoire de Belfort	65 293	10 656	4 094	7 308	4 441	28,9 %	91 793	19 451	4 177	739	0	1 070	23,5 %	25 437
Bourgogne-Franche-Comté	1 280 032	163 235	56 932	160 262	81 330	26,5 %	1 741 791	345 651	62 645	8 157	0	15 917	20,1 %	432 372

	30-45 ans							46-64 ans						
	Actifs	Inactifs					Total	Actifs	Inactifs					Total
		Chômeurs	Au foyer	(Pré) Retraités	Autres inactifs	Part inactifs			Chômeurs	Au foyer	(Pré) Retraités	Autres inactifs	Part inactifs	
Côte d'Or	88 751	9 548	2 682	113	3 428	15,1 %	104 522	87 160	7 285	4 592	27 898	6 175	34,5 %	133 109
Doubs	90 507	11 249	4 003	74	4 072	17,7 %	109 905	81 894	8 255	5 612	25 245	6 715	35,9 %	127 720
Jura	43 535	4 394	1 684	25	1 858	15,5 %	51 497	43 657	3 477	2 421	14 628	3 742	35,7 %	67 924
Nièvre	28 604	4 174	1 312	28	2 070	21,0 %	36 187	33 388	3 725	2 307	15 585	5 042	44,4 %	60 046
Haute-Saône	39 036	4 858	1 768	53	1 811	17,9 %	47 526	38 280	4 122	2 899	14 896	3 760	40,1 %	63 957
Saône-et-Loire	85 512	10 512	3 498	70	4 409	17,8 %	104 001	90 225	8 903	6 821	33 572	8 528	39,1 %	148 050
Yonne	52 638	7 484	2 375	55	3 146	19,9 %	65 698	53 671	5 996	3 431	20 713	6 544	40,6 %	90 355
Territoire de Belfort	22 948	3 894	1 490	17	1 326	22,7 %	29 675	21 243	2 585	1 865	7 291	2 001	39,3 %	34 984
Bourgogne-Franche-Comté	451 531	56 112	18 813	435	22 119	17,8 %	549 012	449 516	44 347	29 947	159 827	42 507	38,1 %	726 144

Source : Insee RP 2014 (recensement complémentaire) - Traitement SESE Direccte BFC
Les inactifs de 16-29 ans correspondent aux "neet"

Parmi les jeunes de 16 à 29 ans au niveau régional, 47,7% ont un diplôme inférieur ou égal au niveau V. Or l'emploi durable n'est plus un débouché facilement accessible pour les jeunes en fin d'études, et l'est encore moins pour les non-qualifiés.

Outre les problématiques de la pénurie d'emploi et de la formation professionnelle des jeunes qui ne leur permet pas d'accéder aux emplois disponibles au sein des entreprises du territoire, s'ajoute également la problématique des jeunes diplômés qui ne parviennent pas à s'insérer durablement dans l'emploi, et qui décrochent, alimentant ainsi la cohorte des jeunes dits « invisibles ».

NIVEAUX DE FORMATION DE LA POPULATION EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

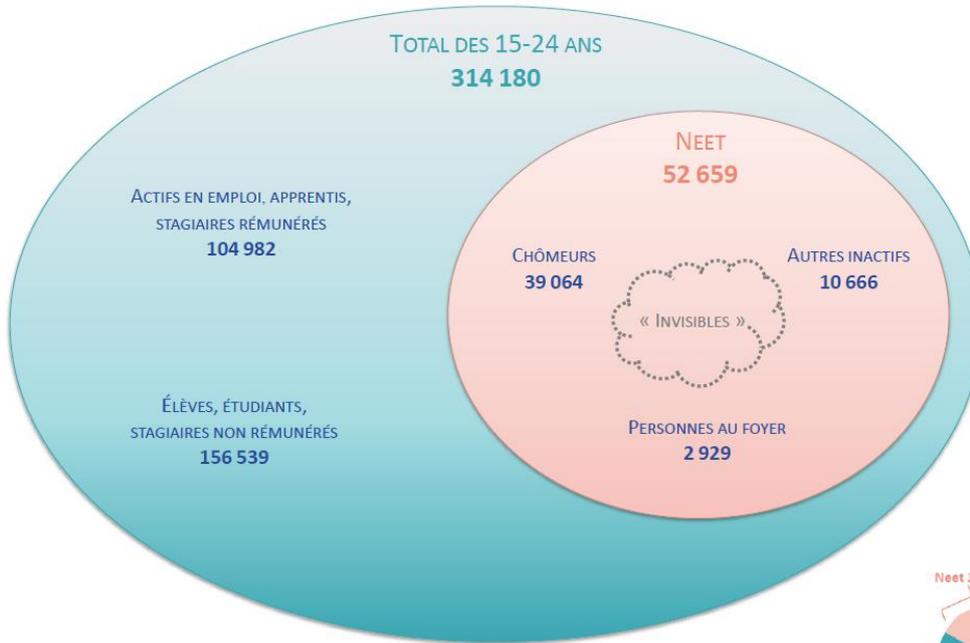
	15-64 ans				16-29 ans			
	Niveau V ou infra		Niveau IV ou plus		Niveau V ou infra		Niveau IV ou plus	
Côte d'Or	163 145	47,8 %	178 105	341 250	36 479	37,6 %	60 608	97 087
Doubs	172 033	50,6 %	167 842	339 875	39 838	41,7 %	55 758	95 596
Jura	89 778	56,5 %	69 105	158 883	19 264	53,4 %	16 824	36 088
Nièvre	76 160	60,5 %	49 797	125 957	14 987	54,7 %	12 416	27 403
Haute-Saône	87 872	60,1 %	58 352	146 224	17 554	55,4 %	14 136	31 691
Saône-et-Loire	194 584	58,6 %	137 187	331 772	39 046	53,3 %	34 217	73 263
Yonne	127 735	62,0 %	78 303	206 038	27 174	59,3 %	18 634	45 808
Territoire de Belfort	47 752	52,0 %	44 041	91 793	11 765	46,3 %	13 673	25 437
Bourgogne-Franche-Comté	959 060	55,1 %	782 731	1 741 791	206 106	47,7 %	226 265	432 372

	30-45 ans				46-64 ans			
	Niveau V ou infra		Niveau IV ou plus		Niveau V ou infra		Niveau IV ou plus	
Côte d'Or	39 850	38,1 %	64 672	104 522	80 327	60,3 %	52 782	133 109
Doubs	43 799	39,9 %	66 106	109 905	81 809	64,1 %	45 910	127 720
Jura	22 682	44,0 %	28 815	51 497	44 484	65,5 %	23 440	67 924
Nièvre	17 456	48,2 %	18 731	36 187	41 425	69,0 %	18 621	60 046
Haute-Saône	21 963	46,2 %	25 563	47 526	45 331	70,9 %	18 626	63 957
Saône-et-Loire	47 674	45,8 %	56 327	104 001	101 501	68,6 %	46 549	148 050
Yonne	33 584	51,1 %	32 114	65 698	62 848	69,6 %	27 507	90 355
Territoire de Belfort	12 072	40,7 %	17 603	29 675	22 235	63,6 %	12 749	34 984
Bourgogne-Franche-Comté	239 081	43,5 %	309 930	549 012	479 959	66,1 %	246 185	726 144

Source : Insee RP 2014 (recensement complémentaire) - Traitement SESE Direccte BFC

LES NEET ET LES « INVISIBLES » DANS LA POPULATION DES 15-24 ANS

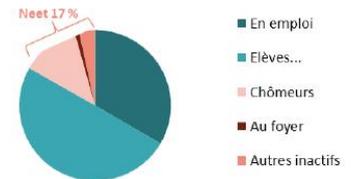
► BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ



Les Neet sont les jeunes n'étant ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation. Il s'agit de ceux qui se déclarent chômeur, au foyer ou autre inactif lors du recensement.

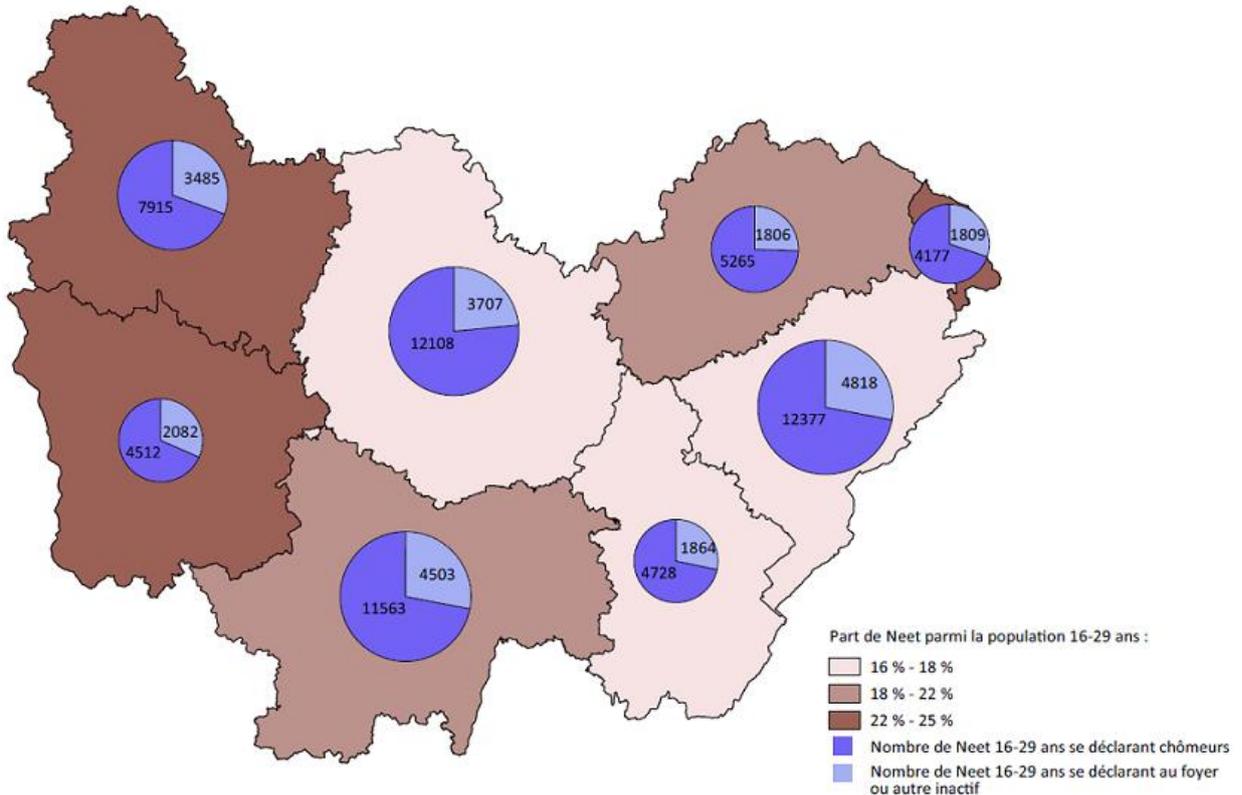
L'appellation « Neet » ne donne aucune indication concernant l'inscription à Pôle Emploi, le suivi par une Mission Locale, la recherche d'emploi, la précarité ou encore le niveau de diplôme acquis antérieurement.

Les « invisibles », ceux qui sont sans accompagnement, font partie des Neet mais ils ne sont pas quantifiables.



Source : Insee, recensement de la population 2014

Les Neet en Bourgogne-Franche-Comté



Source : Insee RP 2014 (recensement complémentaire) - Traitement SESE Directe BFC

Ce sont les départements de l'Yonne, de la Nièvre et du Territoire de Belfort qui comptent la part (entre 22 et 25%) de NEETs la plus importante parmi leurs jeunes de 16 à 29 ans, puis ceux de la Saône-et-Loire et de la Haute-Saône (entre 18 et 22%).

Il est à noter que parmi les 86 720 NEETs de 16 à 29 ans de la région, 48,7 % sont des femmes.

La région comporte un certain nombre de structures associatives qui viennent en aide et accompagnent les jeunes femmes isolées, dont une partie est « invisible ».

LES NEET EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

PART DES FEMMES

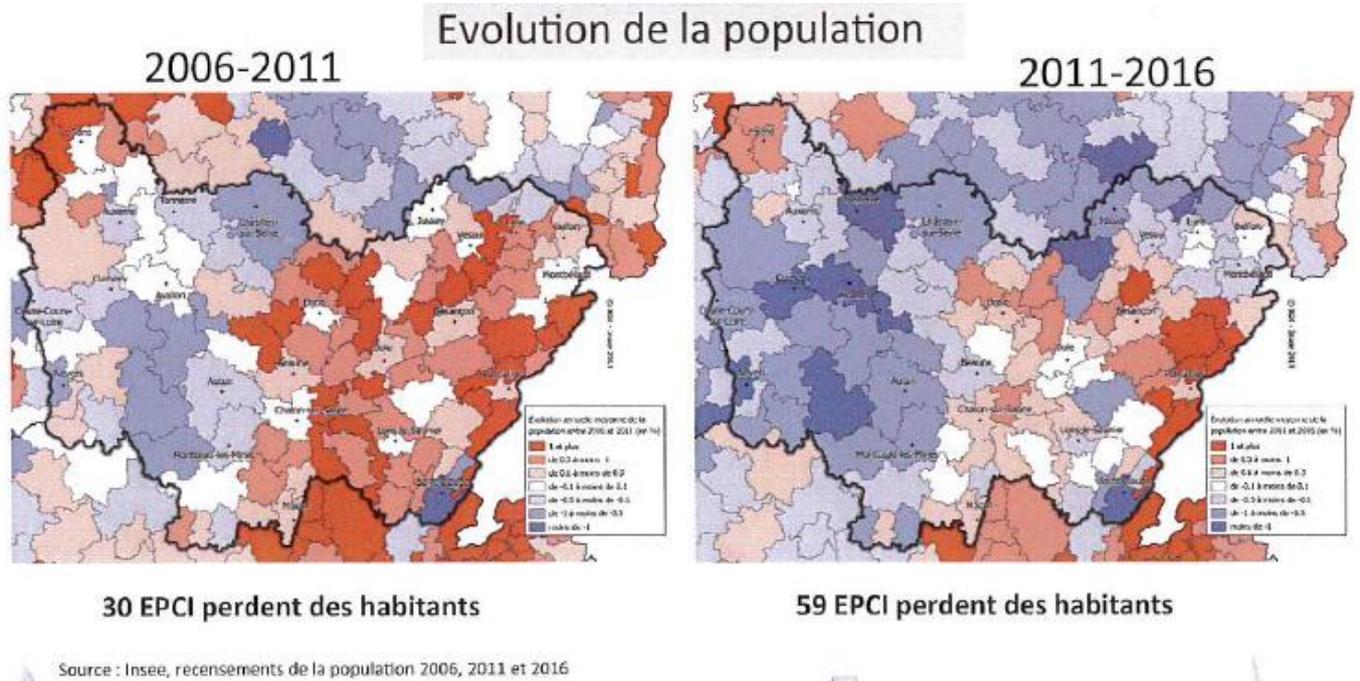
	Tranche 16-25 ans			
	Population	dont femmes	Neet	dont femmes
Côte d'Or	71 331	49,6 %	10 607	47,9 %
Doubs	68 262	49,0 %	11 283	50,3 %
Jura	25 679	48,1 %	4 408	52,9 %
Nièvre	19 847	47,9 %	4 628	50,7 %
Haute-Saône	22 360	47,9 %	4 791	47,9 %
Saône-et-Loire	51 958	46,5 %	11 150	48,8 %
Yonne	32 331	48,1 %	7 949	50,4 %
Territoire de Belfort	18 208	44,3 %	4 037	49,0 %
Bourgogne-Franche-Comté	309 977	48,1 %	58 853	49,5 %

	Tranche 16-29 ans			
	Population	dont femmes	Neet	dont femmes
Côte d'Or	97 087	49,7 %	15 815	50,5 %
Doubs	95 596	49,3 %	17 195	53,3 %
Jura	36 088	48,3 %	6 592	53,8 %
Nièvre	27 403	48,7 %	6 594	52,4 %
Haute-Saône	31 691	48,4 %	7 072	51,9 %
Saône-et-Loire	73 263	48,0 %	16 066	52,5 %
Yonne	45 808	49,3 %	11 401	53,2 %
Territoire de Belfort	25 437	45,5 %	5 986	52,4 %
Bourgogne-Franche-Comté	432 372	48,7 %	86 720	52,4 %

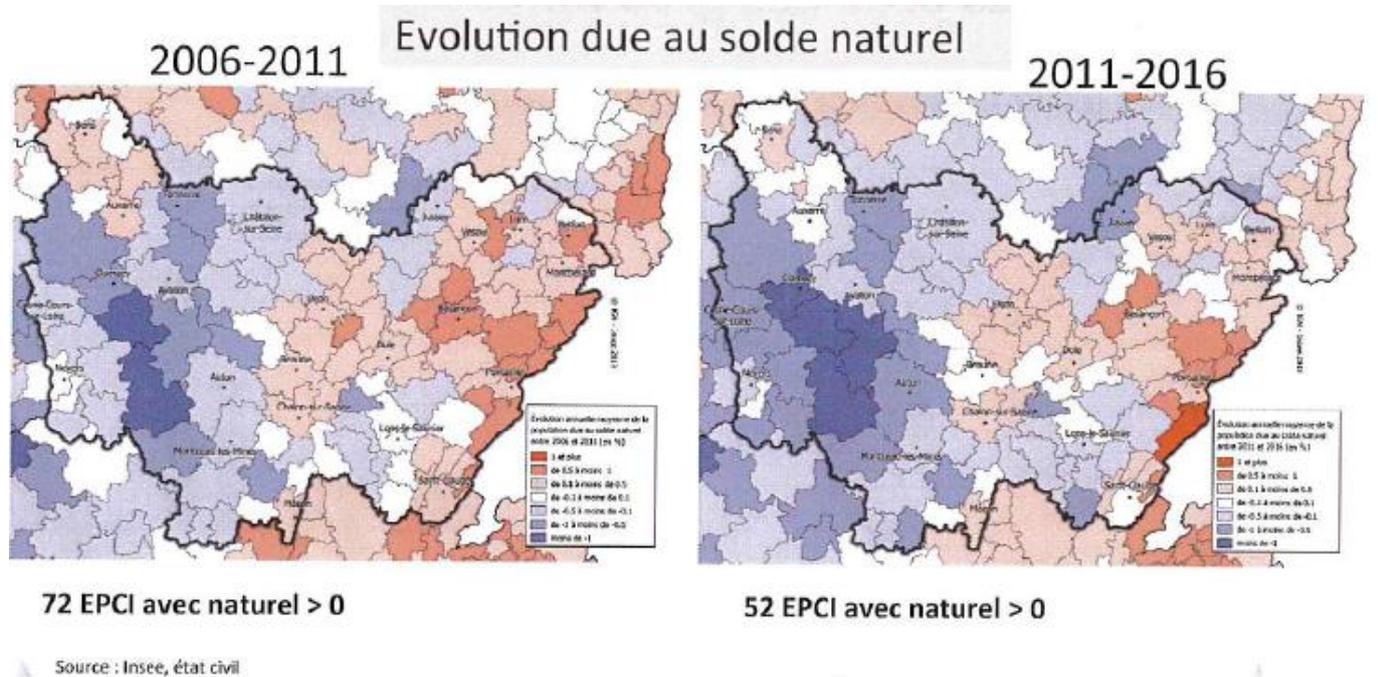
Source : Insee, RP 2014 (recensement complémentaire)

ZOOM SUR L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE DE LA RÉGION

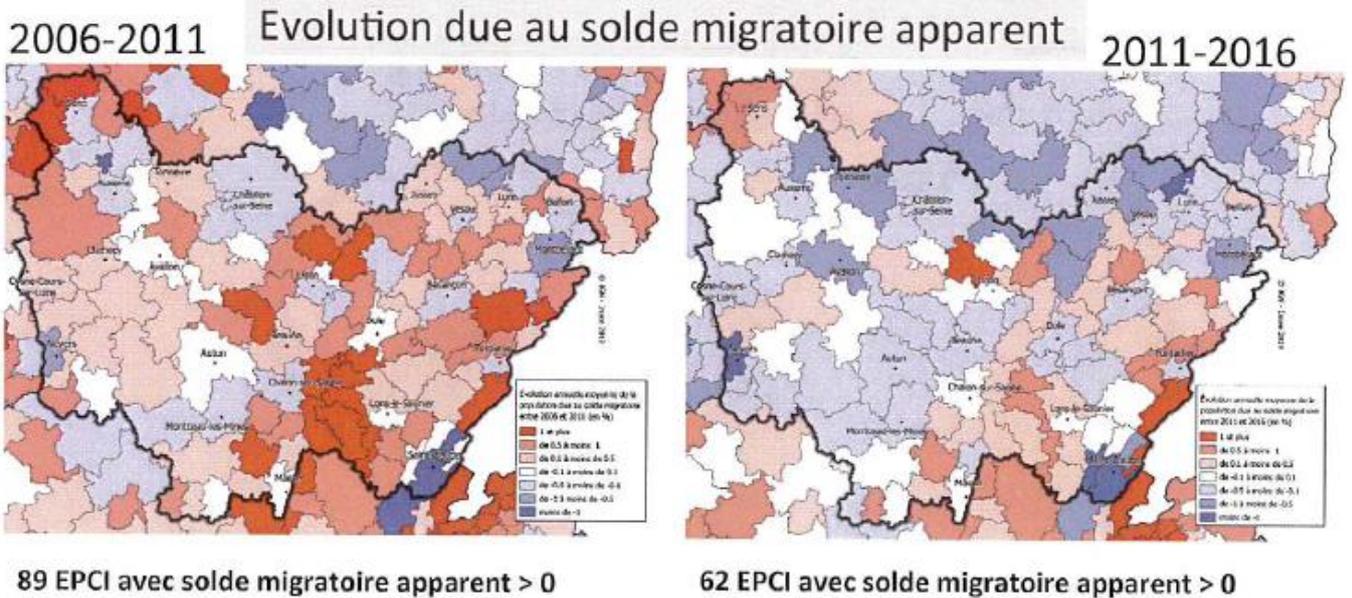
La décroissance démographique s'étend et s'accroît :



Pratiquement partout, le solde naturel se dégrade légèrement :



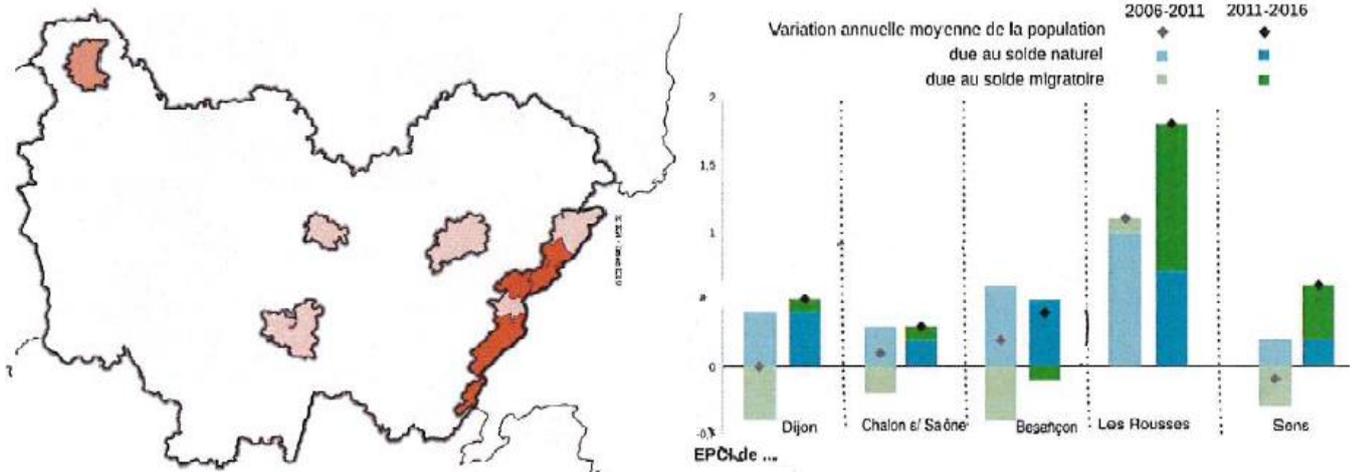
Désormais, près de la moitié des EPCI ont un solde migratoire négatif :



Source : Insee, recensements de la population 2006, 2011 et 2016 ; état civil

La région comporte 116 intercommunalités (EPCI) dont 1 métropole (Dijon Métropole), 1 communauté urbaine (CU du Creusot-Montceau), 12 communautés d'agglomérations et 102 communautés de communes. Les EPCI de la région sont peu peuplés, en effet les deux tiers ont moins de 20 000 habitants.

La croissance de la population se renforce au plus près des gros pôles d'emplois :



Au cours du dernier trimestre de 2018, des travaux de diagnostic territorial partagé ont été menés par les acteurs de l'orientation, de l'insertion, de l'accompagnement socioprofessionnel, de la formation et de l'emploi de la région, et dans le cadre de la réalisation du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) de Bourgogne Franche-Comté (cf. *annexe 1*).

Des groupes de travail thématiques ont été mis en place dont un relatif au sourcing des jeunes. Les participants ont été amenés à s'interroger sur la question de savoir comment chercher, trouver puis attirer les jeunes vers la formation et vers l'emploi. Comment repérer ces jeunes NEETs non accompagnés, dits invisibles, afin de les faire bénéficier d'un accompagnement socioprofessionnel adapté à leurs besoins, dans une logique de parcours **leur permettant de répondre à leur projet de vie**.

Sur ce dernier point, le constat de base des acteurs c'est l'importante **évolution des modes de pensées des jeunes générations** par rapport aux plus anciennes, qui ont aujourd'hui davantage un projet de vie plutôt qu'un projet professionnel. Si bien que l'emploi stricto sensu ne permet plus d'attirer les jeunes vers les structures du service public de l'emploi. **D'autres biais doivent alors être privilégiés**, notamment par des collaborations affinées avec par exemple les associations culturelles, sportives, d'aides aux familles,...

Il est notamment ressorti de ces travaux, d'une part que les jeunes n'ont pas vraiment d'engouement à se rendre auprès des institutions ni auprès des structures en charge de l'accompagnement, la baisse de fréquentation étant unanimement reconnue par tous les acteurs. Or si les jeunes ne viennent plus vers ces acteurs, il faut « *aller vers* » les jeunes, **en étendant l'action et l'offre de services des structures « hors les murs »**, au plus près des jeunes et de leur environnement.

Les travaux du PRIC ont également pointé la nécessité de mise en relation et de travail étroit entre les structures, afin de favoriser l'action collective, la continuité, la cohérence, le partage de ressources et d'outils, etc.

Afin de pouvoir répondre à ce nouveau contexte, les structures doivent développer de nouvelles pratiques, de nouvelles modalités de communication et d'échanges entre elles et à l'attention de ces jeunes, en privilégiant une approche par l'humain, la proximité, un maillage territorial très resserré d'acteurs en lien, et proposer de **nouvelles modalités d'accompagnement rénové permettant de développer les potentiels des publics cibles**.

En amont du premier accueil, une autre stratégie nécessite donc d'être déployée pour susciter un intérêt chez les jeunes.

Après avoir constaté la baisse de fréquentation des structures, liée au décrochage des jeunes NEETs dits invisibles, il est essentiel de s'intéresser aux facteurs à l'origine de cet isolement.

Ces jeunes peuvent être sortis du système scolaire en cours de formation, soit volontairement, soit suite à une exclusion définitive de leur établissement, et n'avoir jamais fait l'objet d'un accompagnement socioprofessionnel ultérieurement, et se trouvent de fait sans diplôme ni solution.

Ces jeunes peuvent également avoir été accompagnés et avoir besoin d'être remobilisés. Il peut s'agir d'un jeune qui avec l'accompagnement d'un conseiller a pu trouver une solution, mais celle-ci ne lui a pas permis de s'insérer durablement dans l'emploi. Ces jeunes doivent donc également faire l'objet d'un repérage.

Dans son étude citée plus haut, Claire Bernot-Caboche pose les principaux facteurs déclenchant le décrochage suivants :

- un décrochage scolaire précoce sans qualification à la suite d'une mauvaise orientation ou de l'incapacité à trouver une entreprise pour un stage ou de l'alternance ;
- une entrée en délinquance juvénile se terminant parfois par une incarcération ;
- une instabilité psychiatrique due à une dévalorisation des racines, une intégration non réussie, une précarité subie (sociale, familiale...), une toxicomanie grandissante, une dépression à bas bruit, on s'isole, on

reste devant la télévision ou l'ordinateur... (ce qui est fréquent chez les inactifs) ou à la violence subie dans et hors de l'école... ;

- une précarisation qui peut être citoyenne, professionnelle et/ou affective, intégrée comme une seconde nature ;
- une vie de couple avec inactivité totale (femme au foyer, jeune mère au foyer...) ;
- une rupture sociale totale (SDF et sans activité connue, sans prestation sociale, sans accompagnement connu... différent du SDF travailleur pauvre, ou travailleur « au noir ») ;
- une vie anonyme chez les parents ou en squat sans activité, ni professionnelle, ni de formation, ...

Les causes du décrochage de ces jeunes sont donc variables d'un jeune à l'autre, et doivent faire l'objet d'un traitement individualisé, adapté aux besoins du jeune concerné.

De manière plus globale on constate une perte de confiance des jeunes envers les institutions censées les aider. La personne en charge du premier contact avec le jeune repéré doit pouvoir entretenir une relation de confiance avec lui, elle doit donc être habilement choisie. Par ailleurs, le diagnostic individualisé du jeune contacté doit s'inscrire dans une démarche collective et pluridisciplinaire entre les acteurs du service public de l'emploi et les autres structures atypiques partenaires, pour aboutir à un diagnostic partagé concourant à répondre au mieux aux besoins immédiats du jeune et au développement du potentiel des jeunes.

Les diagnostics établis dans le cadre des groupes de travail du PRIC et du SPRO sont unanimes concernant le besoin de maintien de l'humain, comme clé de contact avec les jeunes et pour les mobiliser. Il est également nécessaire de privilégier le contact humain pour les échanges entre les structures, afin de créer un maillage territorial resserré à l'échelle d'un petit territoire, avec des acteurs qui se connaissent. C'est également à ce niveau que les actions mises en place permettront d'aller au plus près du jeune et de son environnement : à son domicile, dans son quartier, sur son lieu d'exercice d'une activité culturelle ou sportive, etc.

Le tissu associatif de manière générale constitue un vivier important pour le repérage de jeunes invisibles. Des coopérations peuvent être envisagées (mise en place d'événements, de manifestations thématiques solidaires etc., permettant aux jeunes de s'investir et de mettre en œuvre leurs talents, en donnant du sens et en permettant à chaque individu de se réaliser), avec les associations culturelles, sportives, de soutien familial, d'aide alimentaire, de santé, etc.

Des acteurs de terrain, en contact direct avec les personnes sur les territoires, peuvent également être mobilisés pour repérer les invisibles, tels que les adultes relais (médiateurs dans les quartiers), les épiceries sociales et solidaires, les maisons de services au public des mairies, les maisons et les régies de quartiers, les associations d'éducation populaire, les maisons des jeunes et de la culture, les commerçants, etc.

Les structures en charge de la protection des jeunes constituent également une source potentielle de jeunes NEETs non accompagnés, tels que les services de l'aide sociale à l'enfance (ASE) attachés aux conseils départementaux, de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ), des services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP), des associations d'aide aux jeunes femmes isolées, aux mineurs non accompagnés (MNA), etc.

Le service surendettement de la Banque de France peut également permettre d'identifier des jeunes en difficulté. Les institutions en charge d'une mission de santé publique peuvent quant à elles permettre de repérer des jeunes invisibles, notamment ceux en situation de handicap, tels que les caisses de sécurité sociale, les réseaux de structures sanitaires et sociales, les maisons des adolescents, etc.

2. Objectifs

Les projets retenus devront tenir compte du diagnostic et de la stratégie régionale de repérage et de mobilisation des personnes adaptée au contexte et aux besoins locaux et répondre aux conditions décrites ci-dessous.

2.1. La nature des actions de repérage et de mobilisation : privilégier le « aller vers » et les actions de « rattachage »

Cet appel à projets vise à donner un nouvel élan aux pratiques les plus convaincantes déjà existantes et à permettre de tester de nouvelles modalités d'intervention en matière de repérage et de mobilisation des publics dits invisibles.

La finalité des actions de repérage et de mobilisation est d'amener le public des « invisibles » vers la solution la plus appropriée à leur besoin, qui n'est pas nécessairement, dans un premier temps, l'emploi ou la formation.

Concernant la dimension de repérage, les projets proposés dans le cadre du présent appel à projets portent sur des démarches proactives destinées à « aller vers » la personne dans son environnement.

Peuvent ainsi être envisagées des actions visant à se déplacer sur le lieu de vie et de domicile, dans les centres socio-culturels, les maisons de quartiers ou les maisons des jeunes et de la culture (MJC), les clubs sportifs, le lieu d'activité, dans les centres commerciaux, organiser des événements sportifs, ludiques, culturels, festifs, organiser des actions de communication pour renforcer la connaissance des acteurs pouvant proposer des solutions aux jeunes, mobilisation de l'entourage et des pairs, co-construction d'initiatives avec et pour le jeune ... Peuvent être également sollicités les acteurs de l'urgence ou de la médiation sociale (tels les adultes relais), les éducateurs de prévention spécialisée, les associations locales de proximité (conseils citoyens, associations de locataires), les points multi services et d'information jeunesse ainsi que les bailleurs sociaux, au contact des publics.

La mobilisation des outils numériques et réseaux sociaux, pour diversifier les modalités de repérage et l'entrée en dialogue notamment avec les jeunes, pourra s'avérer pertinente.

Une fois la personne identifiée, la dimension de « rattachage » et de sécurisation du parcours est un facteur clef de succès de la stratégie de repérage et de mobilisation. Il s'agit de les « capter » et de les convaincre qu'une solution concrète et adaptée existe. Cette solution doit être attractive et devra les associer pleinement, en surmontant la défiance qu'ils peuvent avoir vis-à-vis des institutions.

Des modalités innovantes de mobilisation sont attendues dans le cadre de cet appel à projets afin de « faire connaître » les acteurs pouvant proposer des solutions et leurs offres de services. Les offres de services elles-mêmes peuvent être amenées à évoluer pour s'adapter aux attentes des personnes.

Les projets proposés devront prévoir une phase de diagnostic individualisé adaptée au public pour cibler les besoins et attentes de la personne en fonction de ses projets et de sa situation. Le diagnostic doit permettre de déterminer une suite de parcours personnalisée, adaptée à la situation de la personne et à son éloignement de l'accès aux droits et du marché du travail. Il doit être élaboré avec la personne et à partir de ses projets.

Pour le public particulièrement vulnérable, **des actions de remobilisation peuvent être nécessaires en amont de l'entrée dans un parcours d'insertion professionnelle.**

L'association de conseillers du service public de l'emploi (notamment des missions locales) en amont de l'entrée dans un parcours revêt à cet égard une grande importance pour assurer la cohérence de prise en charge de la personne, ce qui suppose de nouer des partenariats et des coopérations impliquant le service public de l'emploi.

Les actions proposées pourront s'articuler avec des actions visant à sécuriser le parcours de la personne : solutions d'hébergement, de santé, de restauration etc, y compris en recherchant une mise en cohérence des interventions au bénéfice de chaque personne.

Enfin, l'offre de solutions en aval du repérage et de la mobilisation doit être pensée par le porteur de projets en cohérence avec les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences pour la formation et avec les autres axes d'intervention du plan d'investissement dans les compétences (appel à projets 100% inclusion, appel à projets prépa apprentissage...).

- **Avec le Service public régional de la formation** – formations du programme régional de formation,...
- **Avec les solutions dites « de deuxième chance »** : Ecole de la 2^e chance, EPIDE,...
- **Avec les dispositifs expérimentaux innovants déployés dans le cadre du Pacte régional** et s'appuyant sur des priorités de prise en charge pour les publics ainsi repérés dans ces dispositifs ;
- **Avec les projets développés dans le cadre des appels à projets 100 % Inclusion et prépa-apprentissage ;**
- **Avec les dispositifs d'insertion** : insertion par l'activité économique, chantiers écoles, Parcours emploi compétences, le dispositif du parrainage vers l'emploi...
- **Avec le service public de l'emploi** : parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie-PACEA-, Garantie jeunes, accompagnement par Pôle emploi, Prépa compétences...

Dans la mesure où il s'agit de garantir l'entrée rapide dans une solution adaptée aux personnes qui ont été remobilisées, les partenariats avec les entreprises pourvoyeuses d'emplois sont attendus dans le cadre de cet appel à projets et les projets devront intégrer la question de la poursuite du parcours à l'issue de l'action (anticipation, orientation...).

Au-delà de ces attendus, pour s'assurer de la sécurisation des parcours, l'enjeu de la mobilité revêt une dimension particulièrement importante. L'absence de mobilité peut conduire, sur certains territoires, à un non recours aux droits et constitue l'un des principaux freins à l'emploi.

2.2. Public cible

Les actions de repérage et de mobilisation du présent appel à projets concernent les personnes dites « invisibles » et prioritairement les jeunes ni en emploi, ni en formation, ni en études et qui ne sont pas accompagnées dans le cadre d'une offre d'accompagnement vers l'insertion professionnelle, mise en œuvre par le service public de l'emploi (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi) ou tout autre acteur.

Au regard des spécificités de la région Bourgogne Franche-Comté, une attention particulière devra être portée aux habitants des quartiers de la politique de la ville et aux habitants des territoires ruraux les plus en difficulté, et aux personnes qui sont en situation de handicap (reconnu RQTH ou non).

L'appel à projets cible à la fois :

- Des personnes qui ont déjà été identifiées par les acteurs de l'insertion et de la formation, mais qui ne souhaitent pas avoir recours à l'offre de service proposée par les acteurs de l'accompagnement vers l'insertion dans l'emploi;
- Des personnes très éloignées de l'emploi, « hors radars » des institutions publiques, du fait de différents facteurs (illettrisme, isolement social, handicap reconnu ou non, sans domicile fixe, personnes avec des pratiques addictives, économie informelle, rejet des institutions...).

Les actions mises en œuvre dans le cadre de cet appel à projets visent particulièrement les jeunes de 16 à 29 ans révolus en situation de NEETs dits « invisibles » : ni en emploi, ni en formation, ni en études et qui ne sont pas accompagnés par le service public de l'emploi (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi), mais elles peuvent conduire à aller au contact de tous les publics, parfois plus âgés. Il conviendra de ne pas écarter ces personnes des actions portées, une démarche visant à « aller vers » ne pouvant pas, par définition, exclure de la prise en charge ou sélectionner les publics ainsi repérés ou remobilisés.

2.3. Nature des projets et enjeux de coopération

La finalité recherchée est la reprise du dialogue avec des « invisibles », leur remobilisation vers l'intégration sociale et professionnelle, l'affirmation de leur projet professionnel ou de formation et la facilitation de l'accès aux premières étapes de leur réalisation effective. La mise en œuvre d'actions exemplaires au service de cet objectif requiert de mobiliser différents savoir-faire et s'appuyer sur une diversité d'acteurs.

En conséquence, le présent appel à projets est à destination de l'ensemble des acteurs de l'information, de l'insertion, de l'accueil ou de l'accompagnement et de la formation des personnes en difficulté sur le territoire retenu. En complément, la mobilisation d'acteurs qui interviennent au-delà du champ traditionnel de l'accompagnement peut s'avérer pertinente en permettant de repérer des personnes très éloignées du marché du travail et de la formation et non suivies par le service public de l'emploi.

Le travail en réseau de différents acteurs impliqués dans la vie quotidienne ou dans l'accompagnement de ces publics est un atout majeur. L'association du service public de l'emploi est également indispensable afin d'assurer une continuité de prise en charge de la personne.

Ainsi, un facteur clé de la réussite du repérage et de la mobilisation des personnes réside dans l'organisation et la nature des partenariats conclus entre le porteur de projets et les acteurs présents sur le territoire. Les coopérations pluridisciplinaires et les partenariats avec des acteurs atypiques tels que des experts en psychologie cognitive (création d'évènementiel,...) sont encouragés.

Dans ces conditions, le déploiement et la coordination au niveau territorial du projet supposent un pilotage local de qualité, assuré par un chef de file en capacité de fédérer et de décloisonner les interventions des partenaires impliqués. Les partenariats avec les entreprises, y compris les entreprises adaptées et les petites et moyennes entreprises, pour garantir l'aval de la phase de repérage et de mobilisation représentent également un atout majeur.

Le porteur de projet devra être une personnalité morale, publique ou privée juridiquement identifiée, permettant la prise de décision et le suivi financier des moyens alloués. Sa capacité à atteindre, accompagner ou agir pour le public cible devra être avérée. La constitution de consortium est encouragée pour attester d'un bon maillage sur le territoire et la mobilisation d'un spectre étendu d'expertises.

En cas de consortium, l'accord de consortium est obligatoirement joint au dossier de candidature. Il désigne clairement les membres du consortium, le porteur de projet chef de file, le mode de gouvernance envisagé et les règles de gestion entre les participants. Le porteur de projet reste le seul responsable de la mise en œuvre du projet : mise en place et formalisation de la collaboration entre les partenaires impliqués dans le repérage et la mobilisation des personnes, coordination du projet, tenue des comités de pilotage, production des livrables du projet et communication des résultats.

En outre, **le projet doit assurer la complémentarité des réponses des acteurs intervenant dans le repérage et la mobilisation des personnes.** Il doit permettre de construire des trajectoires d'insertion parfois très en amont de l'emploi pour fluidifier les parcours. Il doit concourir au décloisonnement des approches et doit s'articuler avec les dispositifs préexistants au niveau local.

De plus, les actions proposées doivent permettre le déploiement d'outils spécifiques et de pratiques nouvelles.

La boîte à outils⁷ relative au repérage et à la mobilisation des jeunes éditée en 2018 par le conseil d'orientation des politiques de jeunesse propose une série d'actions pouvant inspirer les porteurs de projets.

Les projets peuvent être soutenus pour deux à quatre années. En tout état de cause, un bilan d'étape sera réalisé au bout de deux ans pour décider la poursuite ou l'arrêt du financement.

2.4. L'échelon territorial

Le périmètre d'intervention de repérage et de mobilisation, privilégié et considéré comme prioritaire, est celui du niveau infra-départemental (bassin, zone d'emploi, communauté de communes, QPV,...).

Néanmoins, une possibilité est ouverte, sans caractère prioritaire, aux projets atypiques déployés à d'autres échelles territoriales (interdépartementalité,...). Dans ce cas, le porteur doit préciser les actions spécifiques qu'il compte mettre en œuvre pour chaque échelon territorial infra-départemental couvert.

La zone d'intervention choisie sera motivée.

⁷ Ce document est issu des travaux, menés en 2017, par le groupe de travail « Repérer et mobiliser les jeunes en grande difficulté d'insertion » du Conseil d'orientation des politiques de jeunesse. Il a vocation à alimenter les acteurs du repérage et de la mobilisation des jeunes en grande difficulté d'insertion. Il est disponible à l'adresse suivante : http://www.jeunes.gouv.fr/IMG/pdf/Reperer_mobiliser_jeunes.pdf

3. Règles de financement

L'Etat engagera au niveau national dans cette action de repérage et de mobilisation 100 millions d'euros sur 4 ans (2019, 2020, 2021 et 2022), dont 60 millions d'euros d'autorisations d'engagement disponibles dès l'année 2019. La reprogrammation de crédits sera expertisée en 2021, soit pour un abondement de l'appel à projets, soit pour un nouvel appel à projets complémentaire.

Concernant la région Bourgogne Franche-Comté, ce sont 2 315 986 euros d'autorisations d'engagements qui sont disponibles pour l'année 2019.

Dans le cadre de la candidature, le porteur de projet propose un budget équilibré. **Les crédits du présent appel à projets ne pourront pas dépasser 80 % de l'assiette des dépenses éligibles.** Pour développer les partenariats, le co-financement est exigé (collectivités territoriales, entreprises privées, fonds social européen, fondations, financements Etat ou de ses opérateurs autres que dans le cadre du PIC, autres...).

Le projet déposé peut faire l'objet d'une contrepartie financière du Fonds Social Européen. Le FSE pourrait être mobilisé sur le Programme Opérationnel National Emploi-Inclusion 2014-2020 pour le volet Franche-Comté avec un seuil plancher de 20 000 € de FSE.

Pour le volet Bourgogne, les crédits FSE/IEJ du Programme Opérationnel National Initiative pour l'Emploi des Jeunes (IEJ) pourraient être sollicités prioritairement pour des opérations dont le coût total serait supérieur ou égal à 100 000 €.

Pour toute demande de crédits européens, il conviendra de s'adresser au service FSE de la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté.

L'assiette des dépenses éligibles des projets présentés devra être supérieure à 50 000 euros toutes taxes comprises sur la durée totale du projet.

La subvention accordée est versée au porteur de projets, chef de file du consortium le cas échéant, qui organise les partenariats entre les acteurs. Les crédits peuvent permettre de financer les dépenses directement liées à la conception et à la mise en œuvre du projet (coûts d'études et d'ingénierie de parcours, coûts de repérage et de remobilisation des bénéficiaires, coûts liés à la coordination, au suivi et à l'amélioration des parcours, coûts de communication, coûts de location de locaux et de matériels, dotations dans le cadre des projets des bénéficiaires etc...).

L'acquisition de terrain et les investissements immobiliers ne font pas partie des dépenses éligibles à un financement par le présent appel à projets.

En cas de consortium, un accord de consortium devra être établi avec les acteurs et préciser notamment les règles de gestion et de versement. Une copie de cet accord devra être jointe au dossier de candidature. Le porteur de projet reste la personne morale juridiquement responsable de l'utilisation des fonds perçus. Il est responsable de l'exécution du projet et justifie de son avancement, des dépenses réalisées dans ce cadre et reçoit la subvention.

Si l'initiative financée est déjà mise en œuvre, la réponse à l'appel à projets devra présenter qualitativement et quantitativement la plus-value apportée : les actions supplémentaires ou complémentaires mises en œuvre, l'amélioration des actions menées, l'augmentation du nombre de personnes repérées et mobilisées, etc.

Le dispositif de subvention du présent appel à projets correspond à une compensation de service public conformément au règlement (UE) n°360/2012 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité de fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis accordées à des entreprises fournissant des

services d'intérêt économique général ou conformément à la décision du 20 décembre 2011 n°2012/21/UE relative à l'application de l'article 106 paragraphe 2 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne. La convention permettra de s'assurer du respect des conditions d'application de ces textes.

A l'issue de la formalisation du conventionnement entre la DIRECCTE et le porteur de projets, le montant fera l'objet de trois versements :

- 50% des fonds alloués à la signature de la convention ;
- 30% des fonds alloués à mi-programme, après la remise et l'analyse d'un compte rendu financier et d'un bilan d'ensemble (qualitatif et quantitatif), transmis par la structure à la DIRECCTE ;
- un solde à l'issue du programme, sous réserve de la réalisation effective des dépenses et de la transmission d'un rapport final rendant compte de l'ensemble du programme et de son évaluation.

Cette modalité de versement est donnée à titre indicatif et pourra varier selon la durée du projet.

4. Processus de sélection

4.1. Critères d'éligibilité des projets

Pour être recevables, les dossiers devront être adressés complets dans les temps impartis énoncés ci-après.

Est éligible :

- toute personne morale dont la santé financière est saine et dont l'activité s'inscrit dans le périmètre de cet appel à projets,
- ayant au minimum 2 ans d'existence ou étant liée juridiquement à une entité ayant au minimum 2 ans d'existence.

4.2. Critères de sélection des dossiers (base nationale enrichie du critère n°7 pour la Bourgogne Franche-Comté)

Les projets seront choisis en fonction des points suivants :

N°	Intitulé	Contenu
1	Porteur de projet	<ul style="list-style-type: none"> - La qualité et la crédibilité du porteur de projet ou consortium : compétences et expériences réunies au sein du projet, capacité du porteur de projet à répondre aux priorités définies dans l'appel à projets régional, à atteindre, accompagner ou agir pour le public cible, densité des partenariats territoriaux, viabilité du modèle économique du projet (capacité à déployer le dispositif, moyens techniques et humain mis en œuvre pour la réalisation des actions...) ; - La connaissance de l'existant ; - La qualité de la gouvernance du projet mise en place : degré et qualité d'implication et d'engagement de chaque partenaire dans le projet, visible à travers les accords formalisés ou en cours, pertinence des modalités de gouvernance retenues, capacité du porteur de projets à coordonner et animer le projet.
2	Echelle du projet	<ul style="list-style-type: none"> - L'échelle et l'ampleur du projet : <ul style="list-style-type: none"> o Le caractère structurant du projet pour le territoire et sa plus-value par rapport à l'existant (les actions supplémentaires ou complémentaires mises en œuvre, l'amélioration des actions

		<p>menées, l'augmentation du nombre de personnes repérées et mobilisées) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Une couverture significative du territoire retenu avec l'évaluation du nombre prévisionnel de personnes pouvant être repérées et remobilisées ; ○ La complémentarité du projet au regard des dispositifs et acteurs de l'insertion existants sur le territoire considéré.
3	Public cible	- La capacité du projet à atteindre les publics visés (notamment l'estimation quantitative des publics repérés et mobilisés).
4	Nature des actions	- La pertinence de la proposition au regard des orientations de l'appel à projets : qualité et cohérence des actions de repérage proactives hors les murs au regard du public visé, qualité de la démarche de diagnostic, intégration de la dimension de remobilisation, capacité à anticiper et à orienter vers une solution les personnes remobilisées et conduire à l'engagement dans un parcours de montée en compétence et d'accès à l'emploi et à la formation.
5	Budget	- L'équilibre financier du projet, notamment en termes de budget de fonctionnement dans la durée.
6	Suivi, évaluation et capitalisation	<ul style="list-style-type: none"> - La réalisation d'un rétro planning de mise en œuvre du projet ; - La qualité du dispositif d'évaluation prévu : qualité du système de reporting, modalités proposées pour documenter le projet ; - La qualité de la démarche de capitalisation, attestée notamment par le processus de documentation continue de l'action et la capacité des parties prenantes à tirer profit des premières phases pour améliorer le dispositif ; - La mise en place d'un outil de traçabilité des actions menées.
7	Innovation	<ul style="list-style-type: none"> - Le caractère innovant des actions : nouvelles modalités d'intervention proposées ; - Les structures/acteurs mobilisés sont atypiques : des associations culturelles et sportives, des bailleurs sociaux, des caisses de solidarité, des experts en psychologie cognitive,...

Le caractère innovant, la pluridisciplinarité des compétences et les nouvelles formes d'intervention et de coopération feront l'objet d'une attention particulière.

4.3. Modalités de dépôt et de sélection

La DIRECCTE s'assure de la recevabilité et de l'éligibilité des projets soumis.

Le processus de dépôt et de sélection est le suivant :

La DIRECCTE réunit un comité de sélection des dossiers déposés après la clôture de chaque vague de l'appel à projets, conformément aux dates prévisionnelles précisées à titre indicatif dans le tableau ci-dessous :

1 ^{ère} vague avec date limitée le 31 mars 2019 à minuit	Comité de sélection le 16 avril 2019
2 ^{ème} vague avec date limite le 14 juin 2019 à minuit	Comité de sélection le 27 juin 2019
3 ^{ème} vague avec date limite le 15 octobre 2019 à minuit	Comité de sélection le 30 octobre 2019
4 ^{ème} vague avec date limite le 21 février 2020 à minuit	Comité de sélection le 6 mars 2020

Les modalités de dépôt des projets sont explicitées en annexe 2.

Le comité de sélection des projets est composé de :

- La DIRECCTE (DEC, UD, FSE) ;
- La DRDJSCS ;
- Le Délégué du Préfet en charge de la politique de la ville du territoire concerné ;
- Les Conseils Départementaux ;
- Le Conseil Régional ;
- L'Education Nationale.

Les membres du comité étudient la recevabilité et l'éligibilité des dossiers déposés, eu égard aux critères de sélection susvisés.

4.4. Transparence du processus

Les documents transmis dans le cadre de cet appel à projets sont soumis à la plus stricte confidentialité et ne sont utilisés que pour la bonne marche du processus de sélection.

Toute personne ayant un intérêt personnel à agir dans les projets sélectionnés s'astreint à la clause de retrait pendant les temps d'échanges ou de débats sur le(s) projet(s) concerné(s).

Les résultats de l'appel à projets font l'objet d'une notification à chacun des porteurs candidats.

5. Mise en œuvre, suivi des résultats et évaluation

5.1. Conventionnement

La DIRECCTE établira une convention avec chaque porteur de projets qui précisera notamment :

- le contenu du projet et le nombre de personnes visées (prévision) ;
- le calendrier de réalisation ;
- la gouvernance et les modalités de pilotage ;
- le montant de la subvention accordée et le cas échéant les modalités de cofinancement du projet ;
- le cas échéant, les éléments nécessaires à l'analyse de la conformité des aides avec le droit de l'union européenne ;
- la nature des partenariats ;
- les modalités de remboursement des subventions versées ;
- Les modalités de restitution des données nécessaires au suivi et à l'évaluation des projets ;
- les modalités d'évaluation (procédure et indicateurs) ;

5.2. Les modalités de suivi des résultats et d'évaluation

Le porteur de projets devra pouvoir restituer, par le biais de son système d'information ou de tout autre moyen, les données relatives aux personnes repérées et mobilisées sur le territoire pendant la durée du projet. Il s'engage en particulier à renseigner les indicateurs de la liste figurant en annexe 2. Ces indicateurs socles permettent de s'assurer du déploiement des actions tant sur ses aspects qualitatifs que quantitatifs. Il devra adresser semestriellement des données consolidées à la DIRECCTE. La DIRECCTE est responsable de la consolidation du reporting pour le Haut-Commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi. Elle pourra demander à chaque porteur de projets retenu tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration de ce suivi.

Pour compléter ces indicateurs, un bilan d'ensemble qualitatif et quantitatif à mi-parcours devra préciser la nature de l'accompagnement et les actions réalisées avec la personne. Un rapport final rendant compte de l'ensemble du programme et de son évaluation devra également être remis pour permettre le versement du solde du projet.

Un compte rendu opérationnel et financier semestriel est également transmis à la DIRECCTE à compter de la date de conclusion de la convention.

Complémentairement à cette démarche et sur proposition du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences, l'Etat se réserve la possibilité d'engager une évaluation indépendante (évaluation d'impact, analyse coûts-efficacité), sur tout ou partie des projets financés dans le cadre de cet appel à projets. Les porteurs de projet s'engagent à en faciliter la réalisation.

La documentation rendant compte des actions financées dans le cadre de cet appel à projets, de leurs résultats et de leur impact, a vocation à être rendue publique au terme du processus, avec un souci de partage de l'information à l'ensemble des parties prenantes, dans l'intérêt général.

5.3. Communication

Les lauréats devront respecter les règles de communication suivantes :

- Apposition du logo Marianne du ministère du Travail et Haut-Commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, avec la mention « avec le soutien de », sur tous les documents de présentation de leur action ;
- Apposition du label Plan d'investissement dans les compétences, sur tous les documents de présentation de leur action ;
- Information pour validation du comité d'engagement, préalablement à toute communication publique mettant le projet sélectionné en avant.

5.4. Confidentialité des données personnelles

Dans toutes ses démarches, le porteur s'engage à respecter la réglementation relative à la protection des données à caractère personnel en vigueur, en veillant notamment à l'information et à l'exercice des droits des personnes concernées.

Liste des annexes

Annexe 1 : Diagnostic du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) de Bourgogne Franche-Comté

Annexe 2 : Contenu du dossier de candidature et modalités de dépôt

Annexe 3 : Liste des indicateurs socles

Annexe 1

Diagnostic du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) de Bourgogne Franche-Comté

La mise en œuvre du PIC est motivée par l'**accélération des mutations économiques** sous l'effet de la prise de conscience environnementale, de l'impact numérique sur les organisations et les conditions d'exercice des métiers, ainsi que du développement des mobilités professionnelles. Dans ce mouvement, les besoins en compétences liés aux nouvelles technologies se renforcent, tout comme ceux en compétences générales ou transversales. Le PIC entend accompagner cette évolution pour, d'une part permettre aux entreprises de disposer d'une main d'œuvre en capacité d'occuper les postes créés par ces évolutions, et également d'éviter l'accroissement de l'exclusion des moins qualifiés.

Le présent état des lieux a pour objectif de situer ces objectifs stratégiques dans le contexte de la région Bourgogne-Franche-Comté. Après une présentation rapide de la région sous l'angle de l'économie et de l'évolution de la formation de la population (I), il retracera l'évolution des besoins de l'économie régionale en matière de qualification à long et moyen terme (II), il soulignera les besoins en emploi à court/moyen terme (III), puis il examinera les enjeux d'insertion notamment des personnes les plus en difficulté pour faire face à ces évolutions (III). Il examinera le fonctionnement du système de formation dans la région (IV), et s'achèvera par une synthèse des grands enjeux régionaux (V).

I. Une économie industrielle en recherche de mutation

Avec 2,8 millions d'habitants la Bourgogne-Franche-Comté est l'une des plus petites régions françaises. C'est une région peu dense avec 59 habitants/km². La population y augmente moins fortement que dans le reste de la France : le solde naturel est légèrement excédentaire mais les départs de la région sont plus nombreux que les arrivées.

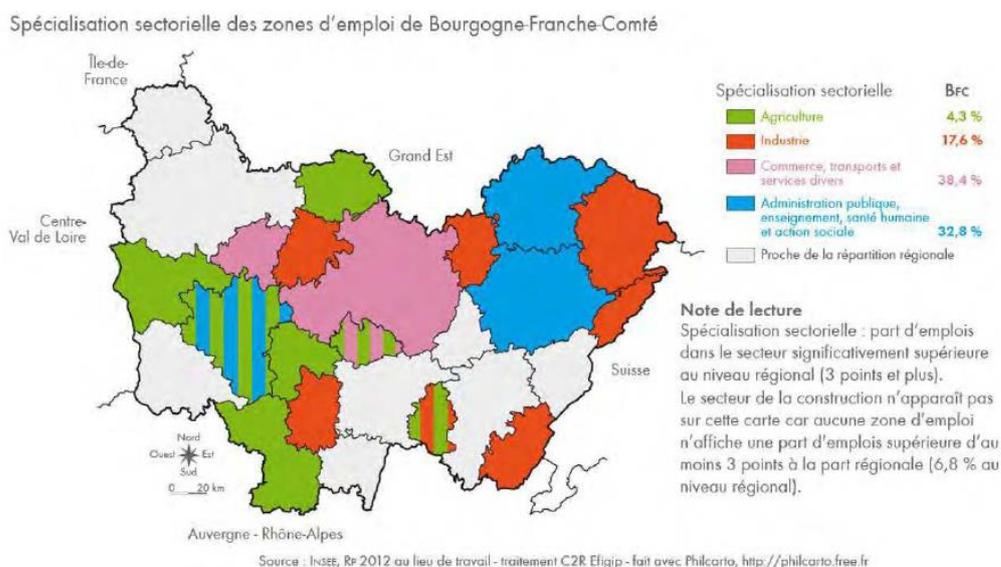
Le produit intérieur brut (PIB) représente 3,4 % du PIB national, ce qui positionne la Bourgogne-Franche-Comté au 11^e rang des régions françaises. Entre 1990 et 2015, le PIB de la Bourgogne-Franche-Comté a progressé presque 2,5 fois moins vite qu'en France (+19 % contre +46 %). Cet écart s'est accentué après la crise de 2008. En 2015, le PIB de la région reste nettement en dessous de son niveau d'avant crise contrairement au niveau national. Ces difficultés s'expliquent en partie par la structure de l'appareil productif.

La Bourgogne-Franche-Comté est la **première région industrielle de France** avec près de 17 % des emplois. Ce secteur représente également un peu plus de 18 % de la valeur ajoutée (14 % au niveau national). En particulier, la fabrication de matériel de transport, la métallurgie et la fabrication de produits métalliques pèsent fortement dans l'économie régionale. La région est également en pointe sur plusieurs « filières de niche » orientées sur les biens de consommation comme le jouet, la lunetterie ou la maroquinerie de luxe, mais certaines rencontrent des difficultés (lunetterie).

Le **secteur agricole est particulièrement présent** : 4,3 % des emplois dans la région contre 2,7 % en France. L'agriculture régionale s'appuie sur des filières de qualité dans la viticulture, la fromagerie ou le bois qui contribuent à l'image de la région et à son attractivité touristique. A l'inverse, le secteur tertiaire marchand est peu développé. Ce secteur est pourtant celui où se créent l'essentiel des emplois en France. La région est pénalisée par un poids plus faible des services aux entreprises et une moins bonne progression de l'emploi dans des secteurs très porteurs comme l'information communication, l'hébergement-restauration ou encore les activités financières et d'assurance.

La région parvient à **maintenir son niveau de chômage en dessous de la moyenne nationale**, de 1,4 point par exemple 2^{ème} trimestre 2018 (7,7 % vs 9,1 %) et malgré une population relativement peu diplômée en moyenne. Les diplômés du supérieur représentent 23 % de la population, soit 4 points de moins qu'en France. À l'inverse, les diplômés d'un CAP ou d'un BEP sont plus nombreux (28 % contre 24 %), en lien avec la structure économique de la région.

Une particularité de la Bourgogne-Franche-Comté réside dans **la forte spécialisation sectorielle de son territoire**, comme l'illustre la carte suivante.



Source : *Etat des lieux socio-économique Bourgogne-Franche-Comté, document préparatoire à l'élaboration du CPRDFOP, mai 2016*

II. Un niveau de formation et de qualification qui s'est accru moins fortement en BFC

Bien que **moins diplômée**, la population a un niveau de formation qui s'est accru nettement au cours des dernières décennies, en lien avec l'élévation de la qualification des emplois. Comme ailleurs en France, mais de façon moins importante.

Au milieu des années 70, la région comptait 63 % d'emplois peu qualifiés (dont 2/3 d'ouvriers) contre 54 % aujourd'hui. Cette évolution reflète une baisse importante des postes d'ouvriers et une montée en charge lente des employés.

A l'inverse, les emplois de niveau intermédiaires ou très qualifiés se sont développés, passant respectivement de 14 % et 5 % en 1975 à 25 % et 13 % des emplois en 2014.

A souligner que la proportion d'étudiants inscrits dans les formations courtes (BTS/IUT) est bien supérieure en Bourgogne-Franche-Comté (19,9%) qu'au niveau national (14,8%), de même concernant la proportion d'apprentis préparant un diplôme de niveau bac+2 en 2015-2016 (70% en région contre 51% en France entière) – *Source STRATER BFC juin 2018.*

Figure 1 : emploi par catégories socio-professionnelles

	Bourgogne Franche-Comté			France	
	2015 (1)	%	Evolution moyenne annuelle 1968-2014 (2)	%	Evolution moyenne annuelle 1968-2014 (2)
Agriculteurs exploitants	29 084	2,7	-1,7	1,7	-1,8
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	71 983	6,7	-0,5	6,7	0,0
Cadres et professions intellectuelles supérieures	132 182	12,3	6,1	17,6	8,1
Professions intermédiaires	270 456	25,1	3,3	25,9	4,5
Employés	304 200	28,2	1,4	28,0	2,1
Ouvriers	271 130	25,1	-0,7	20,2	-0,2
Ensemble	1 079 035	100,0	0,3	100,0	1,2

source: INSEE, (1) RP2015, exploitation complémentaire, (2) INSEE, calculs Directe BFC

Parallèlement, le **niveau de formation de la population a progressé**. Le nombre de personnes actives diplômées d'un CAP-BEP a progressé de 3,9 % en moyenne chaque année entre 1968 et 2014 et le nombre de titulaires d'un baccalauréat a augmenté de 7 %. La progression la plus spectaculaire concerne les diplômés du supérieur dont le nombre a augmenté de 23 % en moyenne.

Figure 2 : niveau de formation de la population active (15-64 ans)

	Bourgogne Franche-Comté			France	
	2015 (1)	%	Evolution moyenne annuelle 1968-2014 (2)	%	Evolution moyenne annuelle 1968-2014 (2)
Aucun diplôme ou au mieux BEPC, Brevet des collèges ou DNB	234 316	18,3	-1,4	17,6	-1,3
CAP-BEP	386 933	30,3	3,9	25,2	3,9
Baccalauréat (général, technologique, professionnel)	261 930	20,5	7,1	20,2	7,4
Diplôme d'études supérieures	395 318	30,9	23,3	37,0	24,5
Ensemble	1 278 497	100,0	0,7	100,0	1,2

source: INSEE, recensement de la population 2015

Pour prononcées qu'elles soient sur le long terme, ces deux évolutions sont cependant moins fortes qu'au niveau national.

En effet, les emplois peu qualifiés restent proportionnellement plus nombreux en Bourgogne Franche-Comté, tandis que les emplois très qualifiés sont moins présents dans la région.

De la même manière, le niveau de formation reste inférieur au niveau national malgré la nette de la part des personnes sans diplômes ou faiblement diplômées. La permanence d'un tissu industriel en moyenne de faible valeur ajoutée où les emplois restent accessibles aux moins formés explique cette situation.

Figure 3 : situation d'activité (hors retraités et scolaires) selon le niveau de formation

	Bourgogne Franche-Comté				
	Emploi	Chômage	Femme ou hommes au foyer	Inactivité	Ensemble
Aucun diplôme ou au mieux BEPC, Brevet des collèges ou DNB	60,5	17,0	9,0	13,5	100
CAP-BEP	79,3	12,7	2,9	5,1	100
Baccalauréat (général, technologique, professionnel)	82,1	11,5	2,7	3,7	100
Diplôme d'études supérieures	88,7	7,0	1,8	2,4	100
Ensemble	78,6	11,7	3,9	5,8	100

source: INSEE RP 2015, exploitation principale

	France entière				
	Emploi	Chômage	Femme ou hommes au foyer	Inactivité	Ensemble
Aucun diplôme ou au mieux BEPC, Brevet des collèges ou DNB	57,8	18,3	9,4	14,5	100
CAP-BEP	76,4	14,2	3,5	5,9	100
Baccalauréat (général, technologique, professionnel)	78,9	13,4	3,1	4,6	100
Diplôme d'études supérieures	87,3	8,0	2,0	2,7	100
Ensemble	76,8	12,7	4,1	6,3	100

source: INSEE RP 2015, exploitation principale

L'élévation du niveau de qualification des emplois a eu pour conséquence, comme au niveau national, d'exposer davantage les personnes sans diplôme au chômage. Cependant, compte tenu de la place de l'emploi peu qualifié, le risque de chômage pour ces personnes est plus faible que pour l'ensemble du pays.

Les **personnes les moins qualifiées** constituent le public prioritaire du PIC. **En Bourgogne Franche-Comté 621 000 personnes actives de 15 à 64 ans sont sans diplômes ou titulaires au maximum d'un BEP**. Elles représentent 49% de la population contre 43% dans l'ensemble de la France. **Parmi elles, 516 000 occupent un emploi, 105 000 sont au chômage, auxquelles s'ajoutent 102 000 personnes en inactivité (8)**. Le taux de chômage de ces actifs s'élève à 16,5 % en 2015, soit près de 4 points au-dessus du niveau observé dans l'ensemble de la population active. Son niveau varie en fonction de l'âge. Il est de 3 % pour les 16-25 ans (9) et de 14 % pour les plus de 26 ans. Les caractéristiques économiques de la région décrites plus haut font toutefois que ce niveau de chômage est plus faible qu'en France métropolitaine quel que soit l'âge.

⁸ En 2015. Hors retraités et scolarisés, ces personnes sont soit des femmes ou des hommes au foyer, soit des chômeurs découragés, soit des individus dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle pour des raisons de santé par exemple.

⁹ Ce taux ne tient pas compte du taux d'activité de 50% des jeunes peu diplômés qui signifie que seulement la moitié des jeunes sont présents sur le marché du travail. L'autre moitié est majoritairement scolarisée (44%).

Poids important des « demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés » : Plus de 6 demandeurs d'emploi sur 10 peu ou pas qualifiés en Bourgogne Franche-Comté (source Pôle emploi BFC – septembre 2018)

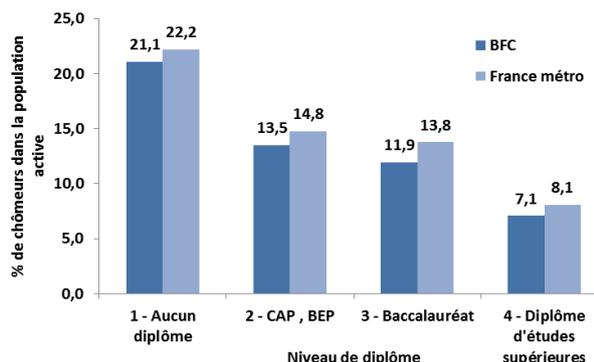
Zone géographique	TOTAL DEFM AB	% DEFM AB dans la région	AB NIVEAU IV sans diplôme	AB NIVEAU V	AB NIV. V BIS et VI	AB Niveaux V (validé ou pas), Vbis, VI et IV sans diplôme	% AB Niveaux V (validé ou pas), Vbis, VI et IV sans diplôme
Beaune	4 003	2,7%	218	1 654	589	2 461	61,5%
Dijon Est	5 225	3,6%	314	2 075	893	3 282	62,8%
Dijon Nord	5 295	3,6%	326	1 886	756	2 968	56,1%
Dijon Ouest	5 230	3,6%	376	1 570	740	2 686	51,4%
Dijon Sud	5 028	3,4%	374	1 703	854	2 931	58,3%
Bassin de Dijon	20 778	14,2%	1 390	7 234	3 243	11 867	57,1%
Montbard	1 995	1,4%	114	957	351	1 422	71,3%
PR Châtillon-sur-Seine	1 133	0,8%	48	527	256	831	73,3%
Bassin de Montbard	3 128	2,1%	162	1 484	607	2 253	72,0%
DT Côte d'Or	27 909	19,1%	1 770	10 372	4 439	16 581	59,4%
Besançon Palente	4 524	3,1%	294	1 730	718	2 742	60,6%
Besançon Planaise	4 529	3,1%	284	1 723	1 011	3 018	66,6%
Besançon Témis	4 969	3,4%	285	1 542	545	2 372	47,7%
Bassin de Besançon	14 022	9,6%	863	4 995	2 274	8 132	58,0%
Montbéliard Centre	2 599	1,8%	171	1 095	518	1 784	68,6%
Montbéliard Hexagone	3 466	2,4%	215	1 526	680	2 421	69,8%
Audincourt	3 116	2,1%	199	1 348	561	2 108	67,7%
Bassin de Montbéliard	9 181	6,3%	585	3 969	1 759	6 313	68,8%
Morteau	2 873	2,0%	116	1 231	497	1 844	64,2%
Pontarlier	3 082	2,1%	168	1 308	446	1 922	62,4%
Département du Doubs	29 158	20,0%	1 732	11 503	4 976	18 211	62,5%
Belfort Europe	3 459	2,4%	207	1 404	683	2 294	66,3%
Belfort Thiers	3 603	2,5%	219	1 382	569	2 170	60,2%
PR Delle	1 640	1,1%	99	774	294	1 167	71,2%
Bassin de Belfort	8 702	6,0%	525	3 560	1 546	5 631	64,7%
Département du Territoire de Belfort	8 702	6,0%	525	3 560	1 546	5 631	64,7%
DT 25/90	37 860	26,0%	2 257	15 063	6 522	23 842	63,0%
Dole	4 549	3,1%	290	1 955	673	2 918	64,1%
Lons-le-Saunier	3 500	2,4%	188	1 554	526	2 268	64,8%
PR Champagnole	1 208	0,8%	70	514	191	775	64,2%
Bassin de Lons-le-Saunier	4 708	3,2%	258	2 068	717	3 043	64,6%
Saint-Claude	2 334	1,6%	154	926	422	1 502	64,4%
Département du Jura	11 591	7,9%	702	4 949	1 812	7 463	64,4%
Arc-lès-Gray	2 115	1,4%	110	966	376	1 452	68,7%
Lure	2 300	1,6%	130	1 038	498	1 666	72,4%
PR Héricourt	1 517	1,0%	81	696	289	1 066	70,3%
Bassin de Lure	3 817	2,6%	211	1 734	787	2 732	71,6%
Luxeuil	2 332	1,6%	124	1 093	482	1 699	72,9%
Vesoul	3 902	2,7%	224	1 776	701	2 701	69,2%
Département de la Haute-Saône	12 166	8,3%	669	5 569	2 346	8 584	70,6%
DT 39/70	23 757	16,3%	1 371	10 518	4 158	16 047	67,5%
Cosne-Cours-sur-Loire	2 752	1,9%	188	1 301	471	1 960	71,2%
Decize	1 496	1,0%	84	760	262	1 106	73,9%
PR Château-Chinon	925	0,6%	54	411	148	613	66,3%
Bassin de Decize	2 421	1,7%	138	1 171	410	1 719	71,0%
Nevers	4 459	3,1%	317	2 026	681	3 024	67,8%
Département de la Nièvre	9 632	6,6%	643	4 498	1 562	6 703	69,6%
Auxerre	6 618	4,5%	422	2 934	1 231	4 587	69,3%
Avallon	1 106	0,8%	76	530	183	789	71,3%
PR Tonnerre	926	0,6%	44	456	203	703	75,9%
Bassin d'Avallon	2 032	1,4%	120	986	386	1 492	73,4%
Joigny	3 126	2,1%	189	1 476	568	2 233	71,4%
Sens	6 207	4,3%	444	2 706	1 157	4 307	69,4%
Département de l'Yonne	17 983	12,3%	1 175	8 102	3 342	12 619	70,2%
DT 58/89	27 615	18,9%	1 818	12 600	4 904	19 322	70,0%
Autun	2 052	1,4%	123	912	346	1 381	67,3%
Chalon Nord	3 951	2,7%	284	1 687	730	2 701	68,4%
Chalon Centre	4 573	3,1%	277	1 828	678	2 783	60,9%
Bassin de Chalon-sur-Saône	8 524	5,8%	561	3 515	1 408	5 484	64,3%
Digoin	3 750	2,6%	174	1 719	684	2 577	68,7%
Le Creusot	2 687	1,8%	164	1 192	442	1 798	66,9%
Louhans	2 114	1,4%	114	1 020	390	1 524	72,1%
PR Tournus	1 028	0,7%	45	457	201	703	68,4%
Bassin de Louhans	3 142	2,2%	159	1 477	591	2 227	70,9%
Mâcon	5 489	3,8%	348	2 143	972	3 463	63,1%
Montceau-les-Mines	3 094	2,1%	205	1 461	521	2 187	70,7%
DT Saône-et-Loire	28 738	19,7%	1 734	12 419	4 964	19 117	66,5%
Bourgogne-Franche-Comté	145 879	100,0%	8 950	60 972	24 987	94 909	65,1%

INVESTIR DANS LES COMPETENCES : UN ENJEU FORT POUR LA BFC

La formation : un facteur clé de l'accès à l'emploi.

- ✓ Le chômage est moins présent en Bourgogne Franche-Comté quel que soit le niveau de diplôme.
- ✓ Mais, comme dans le reste du pays, le niveau de chômage est plus élevé parmi les personnes sans diplômes ou titulaires d'un CAP ou d'un BEP que pour les bacheliers et les diplômés du supérieur

Figure 5: poids du chômage selon le niveau de formation de la population active (15-64 ans)



Source : Insee, recensement de la population 2014, traitement Direccte (SESE)

Figure 4 : part des actifs sans diplômes ou titulaire d'un CAP-BEP

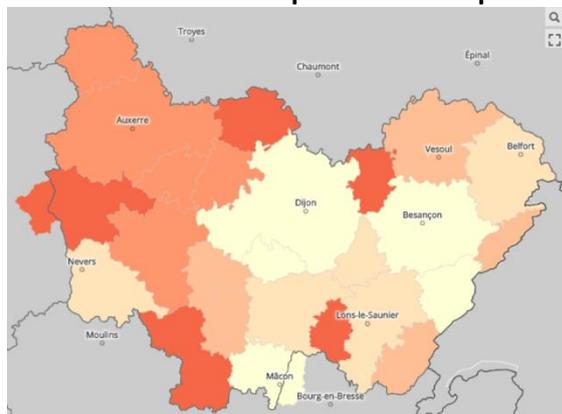


Source : Insee, recensement de la population 2014/ traitement Direccte (SESE)

Un niveau de formation de la population active plus faible :

- ✓ La moitié de la population active a un diplôme inférieur au baccalauréat :
 - 30 % des actifs ont un CAP-BEP contre 25 % en France métropolitaine
 - 19 % des actifs n'ont aucun diplôme

Figure 5 : part des actifs sans diplômes ou titulaire d'un CAP-BEP par zones d'emploi



Source : Insee, recensement de la population 2014, traitement Direccte (SESE)

- ✓ Des disparités territoriales importantes : l'est de la région a un niveau de formation moins élevé qu'à l'ouest
- ✓ Progression du niveau de formation moyen plus faible qu'au niveau national en raison d'un emploi moins qualifié

III. Analyse des besoins en emploi à court et moyen terme en Bourgogne-Franche-Comté

Ces éléments ont servi à nourrir la réflexion sur les actions à déployer dans le cadre de l'axe 1 du PRIC, pour une étude prospective permanente et concertée, afin d'anticiper et d'adapter au mieux les formations et leur contenu aux besoins en compétences des métiers et des secteurs.

Les filières stratégiques pour l'économie régionale identifiées par le SRDEII

Outre l'agriculture et les industries agroalimentaires qui figurent également dans les filières stratégiques visées par le plan d'investissement, le SRDEII vise 8 autres secteurs en Bourgogne Franche-Comté.

Certains concernent l'ensemble de la région comme la construction, le tourisme et l'économie sociale et solidaire (plus particulièrement l'action sociale).

D'autres ont une dimension plus locales et sont spécifiques à un ou plusieurs départements. Il s'agit de l'industrie automobile (Doubs, Haute-Saône, Saône-et-Loire et Nièvre), de l'industrie de la chimie, caoutchoucs et plastiques (Nièvre, Saône-et-Loire, Jura, Côte d'Or), de la production énergétique (Jura), de l'industrie métallurgique et mécaniques (Côte d'Or, Saône-et-Loire), de l'industrie des instruments de précision, optique, horlogerie (Jura, Doubs), l'industrie du bois (Nièvre, Doubs, Jura).

L'agriculture est présente sur l'ensemble de la région tandis que l'industrie agroalimentaire concerne 5 départements sur les 8 (Saône-et-Loire, Jura, Doubs, Haute-Saône, Yonne).

A court terme, Pôle emploi identifie des **projets de recrutement dans environ 1 établissement sur 5** et on en compte 10 000 de plus qu'en 2017.

Les besoins sont plus élevés dans l'agriculture et la construction où 1 établissement sur 4 envisage des recrutements en 2018. A moyen terme, plusieurs secteurs font face à des départs en retraite importants.

La progression des besoins de recrutement à court terme s'accompagne de **difficultés à pourvoir les emplois dans 40 % des cas**. La proportion de ces projets se situe entre 32 % pour le secteur agricole et les industries agro-alimentaires et 62 % pour la construction. Les difficultés ont plusieurs origines : elles peuvent être dues à une mauvaise définition des besoins de l'employeur, aux conditions de travail, à la rémunération ou encore parce que les compétences des candidats ne correspondent pas aux attentes des employeurs.

4 trajectoires face aux départs à venir

Fort taux de renouvellement (postes à pourvoir rapportés aux effectifs par métier) :

-  - Aides à domicile et aides ménagères
-  - Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
-  - Cadres commerciaux et technico-commerciaux
- Coiffeurs, esthéticiens
-  - Professionnels des arts et du spectacle
- Cadres de la banque et des assurances
- Employés et opérateurs de l'informatique
- Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir
-  - Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques
-  - Conducteurs d'engins du btp

Forte tension, nombreux postes à pourvoir (départs nombreux + croissance du métier) :

-  - Aides à domicile et aides ménagères
- Agents d'entretien
- Assistantes maternelles
-  - Médecins et assimilés
- Aides-soignants
- Infirmiers, sages-femmes
- Techniciens de la banque et des assurances
-  - Vendeurs
- Enseignants
- Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)
-  - Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance
-  - Ouvriers qualifiés des industries de process
-  - Conducteurs de véhicules
-  - Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics

Tension moindre (départs nombreux + besoins de recrutements limités par contexte/évolutions) :

-  - Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
- Administrations publiques, professions juridiques, armée, police
- Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)
-  - Professions intermédiaires administration de la fonction publique (catégorie B et assimilés)
- Cadres des services administratifs, comptables et financiers
- Maîtrise des magasins et interm. du commerce

Tension faible (départs nombreux mais renouvellement / adaptation de la main d'œuvre déjà assuré) :

-  - Industries de process : chimie, pharmacie, agroalimentaire (hors postes qualifiés : techniciens...)
-  - Maintenance (hors postes qualifiés : techniciens...)
-  - Transports (hors conducteurs de véhicules)
-  - Btp (hors postes qualifiés : techniciens...)

Source : Un actif sur trois aura cessé son activité entre 2010 et 2020, INSEE Bourgogne Franche-Comté, Insee Analyse n°10, septembre 2016

Des problématiques de recrutement liées aux compétences :

- ✓ 6 secteurs où les difficultés de recrutement sont importantes (L'hébergement et la restauration- Construction-Métallurgie et produits métalliques-Commerce & réparation automobile-Travail du bois, papier et imprimerie-Activités immobilières), mais les causes des difficultés sont multiples.
- ✓ Difficulté pour identifier les métiers et secteurs où les problèmes de recrutement sont dus à un défaut de compétences, qu'elles soient techniques ou liées aux savoirs de bases.

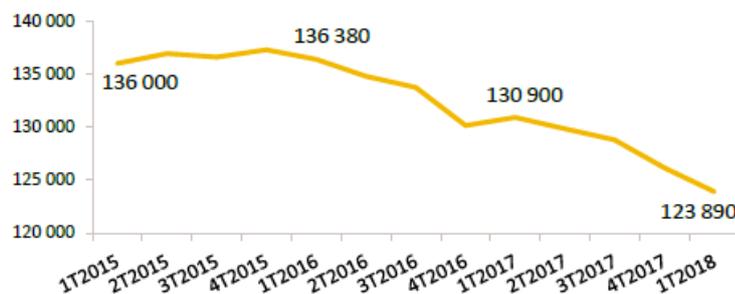
Présentation de la demande d'emploi (au T1 2018) – Données transmises par Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté

Evolution annuelle : un transfert des demandeurs d'emploi sans activité (catégorie A) vers les catégories avec activité réduite (B et C)

- Le nombre de demandeurs exerçant une activité réduite de courte durée (de moins de 78 heures) ou de longue durée, catégories B et C, est en hausse de 6 870 demandeurs sur un an (soit 8 %). Pendant ce temps, le nombre de personnes sans emploi (catégorie A) en Bourgogne-Franche-Comté recule de 7 010 demandeurs (soit 5,4 %).
- En un an, le nombre de demandeurs d'emploi en catégories D et E baisse fortement (respectivement – 19 % et – 12 %).
- Les entrées à Pôle emploi en catégorie ABC entre le 1^{er} T2017 et le 1^{er} T2018 diminuent de 5,5 %, avec une forte baisse des retours d'inactivité (– 22 %) et des licenciements économiques (– 17,6 %).
- Les sorties de Pôle emploi de la catégorie ABC entre le 1^{er} T2017 et le 1^{er} T2018 affichent une évolution de – 1,1 % avec une forte diminution des entrées en stage (– 23,2 %).

La demande d'emploi en catégorie A continue de baisser en Bourgogne-Franche-Comté.

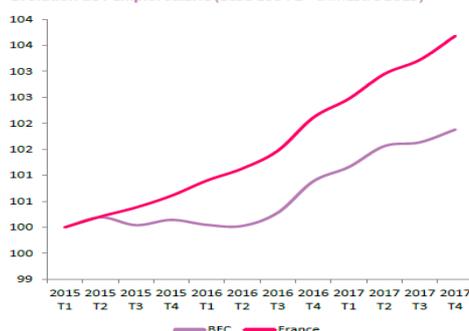
Evolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A depuis le 1T2015 en Bourgogne-Franche-Comté



L'emploi salarié

La reprise d'emploi reste timide au 4ème trimestre 2017 (+ 0,2 %, et + 1,0 % sur l'année)

La Bourgogne-Franche-Comté parmi les régions les moins dynamiques Evolution de l'emploi salarié (Base 100 : 1^{er} trimestre 2015)



L'emploi intérimaire

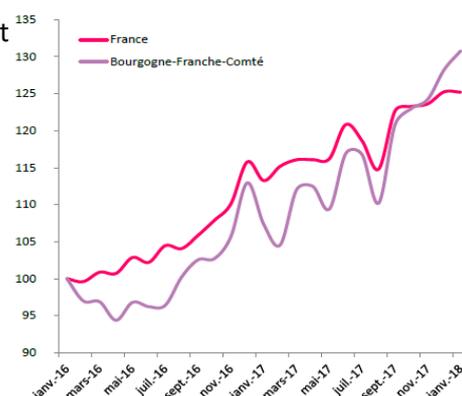
L'intérim progresse de 6,3 % en un trimestre (contre + 1,6 % au niveau nat
2ème plus fort taux de recours à l'intérim (5,5 %)

2 700 emplois intérimaires supplémentaires en un an

La hausse trimestrielle de l'intérim est essentiellement portée par :

- La Nièvre (+ 14,1%)
- La construction (+ 13,4 %)
- Les cadres et professions intermédiaires (+ 12,4 %)
- La Saône-et-Loire (+ 12,2 %)
- Les employés (+ 11,8%)

Evolution de l'emploi intérimaire (base 100 : janvier 2016)

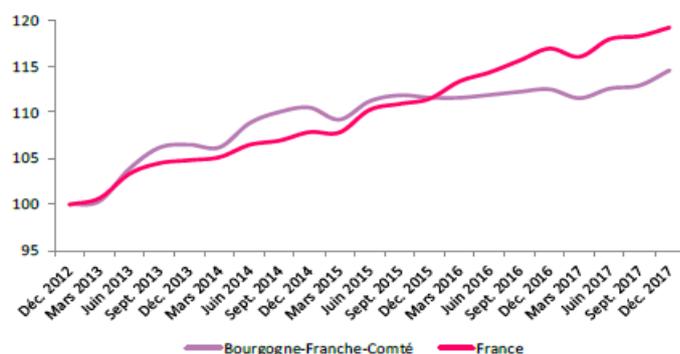


L'emploi frontalier

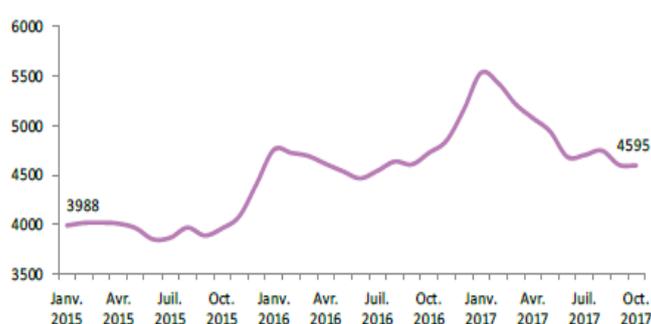
L'emploi frontalier progresse de 1,8 % sur un an au 4ème trimestre 2017 (+ 2,0 % pour la France)

- 72 % des travailleurs frontaliers suisses de Bourgogne-Franche-Comté viennent du Doubs, 17 % du Jura et 9 % du Territoire de Belfort.
- Le nombre de travailleurs frontaliers suisses est en hausse de 1,3 % en un an dans le Doubs, de 2,9 % dans le Jura et de 3,7 % dans le Territoire de Belfort.
- 64 % des travailleurs frontaliers suisses sont des hommes.
- 40 % travaillent dans le canton de Vaud, 33 % dans le canton de Neuchâtel et 18 % dans le canton du Jura.
- Le nombre de frontaliers suisses indemnisés diminue de 2,7 % en un an

Evolution de l'emploi frontalier suisse (Base 100 : 4ème trimestre 2012)



Evolution du nombre de frontaliers suisses indemnisés depuis 2015



Les recrutements

245 000 déclarations préalables à l'embauche (DPAE) supplémentaires en un an.

Les DPAE hors intérim

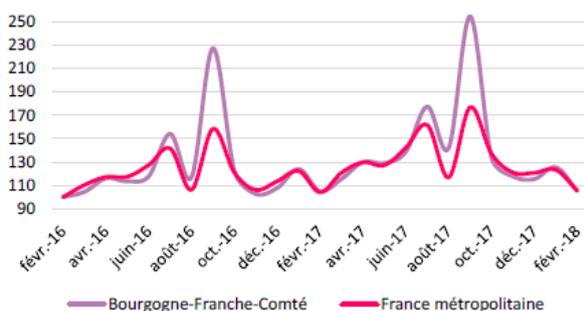
- 11 % de DPAE supplémentaires (+ 83 000) hors intérim en un an en Bourgogne-Franche-Comté contre + 9 % en France métropolitaine.
- 15 % des DPAE hors intérim se font au mois de septembre et 11 % en juillet contre 7 à 8 % les autres mois en BFC.

- Le nombre de DPAE augmente dans tous les secteurs allant de + 7 % dans le commerce à + 19 % dans la construction. La part de DPAE dans l'agriculture est deux fois plus importante dans la région (11 %) qu'en France métropolitaine (5 %). Il en est de même pour l'industrie (6 % contre 3).
- 57 % des DPAE hors intérim sont réalisées par des femmes.
- 14 % des DPAE hors intérim sont des CDI.
- Les entreprises de Côte d'Or ont effectuées 25 % des DPAE hors intérim sur un an. Viennent ensuite les entreprises de Saône-et-Loire avec 23 % des DPAE mais la plus petite hausse annuelle (+ 4 %).

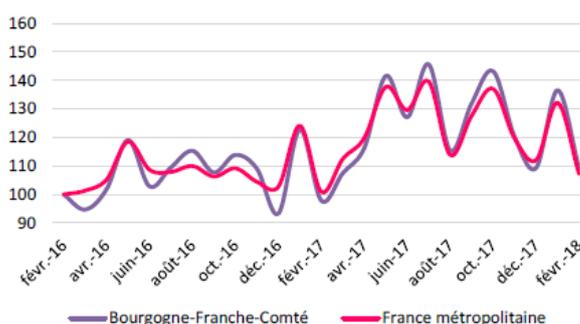
Les DPAE en intérim

- 17 % de DPAE supplémentaires (+ 162 000) en intérim en un an en Bourgogne-Franche-Comté contre + 15 % en France métropolitaine.
- 68 % des DPAE en intérim sont réalisées par des hommes.
- Les entreprises du Doubs ont réalisées 23 % des DPAE en intérim sur un an suivies par celles de Côte d'Or avec 21 %. Les plus fortes hausses annuelles départementales sont dans le Territoire de Belfort et le Doubs (+ 25 %).

Evolution du nombre de DPAE hors intérim (base 100 : février 2016)



Evolution du nombre de DPAE en intérim (base 100 : février 2016)



Les offres d'emploi

Un quart d'offres d'emploi enregistrées (OEE) en plus sur un an

- 25 % d'offres d'emploi supplémentaires enregistrées par Pôle emploi en un an (soit 26 030 offres) en Bourgogne-Franche-Comté contre 16 % en France métropolitaine.
- Les entreprises du secteur des services enregistrent 75 % des offres d'emploi
- Le nombre d'OEE augmente dans tous les secteurs, en particulier pour l'agriculture (+ 78 %).
- 39 % des offres sont pour des CDI en Bourgogne-Franche-Comté contre 44 % en France métropolitaine.
- 27 % des offres sont enregistrées par des établissements de Côte d'Or.
- La Saône-et-Loire a enregistré 38 % d'offres en plus sur un an.
- 78 % des offres concernent des contrats de plus de 32 heures hebdomadaires.
- L'emploi durable (CDI ou contrat de plus de 6 mois) représente 53 % des offres régionales contre 56 % des offres de France métropolitaine.
- 33 % des offres concernent un profil d'employé qualifié contre 39 % en France métropolitaine.
- 56 % des offres d'emploi diffusées sur le site de Pôle emploi proviennent des offres partenaires.

Les métiers identifiés sur des métiers, dans un contexte de recrutements importants – Données transmises par Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté, issues de BMO

Des recrutements importants et une hausse des projets jugés difficile

. **22,7 % des établissements de Bourgogne-Franche-Comté envisagent de recruter en 2018** (source BMO 2018). Cette proportion est plus importante pour les établissements du secteur de l'industrie agroalimentaire et agriculture (25,9 %) et ceux de la construction (25,8 %). La part la plus élevée des établissements recruteurs revient aux structures de 100 salariés ou plus. 82 % de ces établissements envisagent au moins une embauche dans l'année. Près de 78 800 projets de recrutement sont annoncés en 2018 dans la région, soit plus de 10 000 de plus que l'année précédente.

L'ensemble des secteurs d'activité sont concernés par une hausse des **projets jugés difficiles** qui évoluent de 41 % en 2017 à 42 % en 2018. La proportion de ces projets se situe entre 32 % pour le secteur agricole et les industries agro-alimentaires et 62 % pour la construction.

Des tensions sur certains métiers ciblés

. **Des tensions fortes** sont présentes dans les études et supports techniques de l'industrie et dans l'installation et maintenance, qui sont en lien avec un haut niveau de qualification. En Bourgogne-Franche-Comté, en 2017, trois groupes de métiers sont marqués par des tensions : les études et supports techniques à l'industrie, l'installation et maintenance, et le transport terrestre.

Ces fortes tensions s'expliquent en partie par le fait que les recruteurs recherchent des niveaux de qualification élevés.

. **Des tensions intermédiaires** apparaissent également pour le transport terrestre, la construction, l'hôtellerie-restauration, la production industrielle et la santé.

Les métiers de la santé, de l'hôtellerie-restauration, de la production industrielle et de la construction sont marqués par un déficit de candidat et un indicateur de tension moyen. Ces domaines sont pénalisés par un déficit d'image lié à leurs conditions de travail (horaires décalés, temps partiel, pénibilité, salaire). Le plus fort taux d'offres non pourvues de la région (3,1 %) concerne les métiers de la santé. Le transport terrestre, quant à lui, enregistre un indice de tension élevé. Il résulte d'un problème d'inadéquation entre les profils des demandeurs d'emploi. Sur certains postes, l'exigence liée au fait de posséder des qualifications techniques (habilitation matières dangereuses...), ou d'effectuer des déplacements à la semaine, peut engendrer des tensions selon le type d'emplois proposés.

IV. De forts enjeux d'insertion

Ces éléments serviront de base aux actions à mettre en œuvre dans l'axe 2 du PRIC visant à garantir aux publics les plus éloignés une formation adaptées.

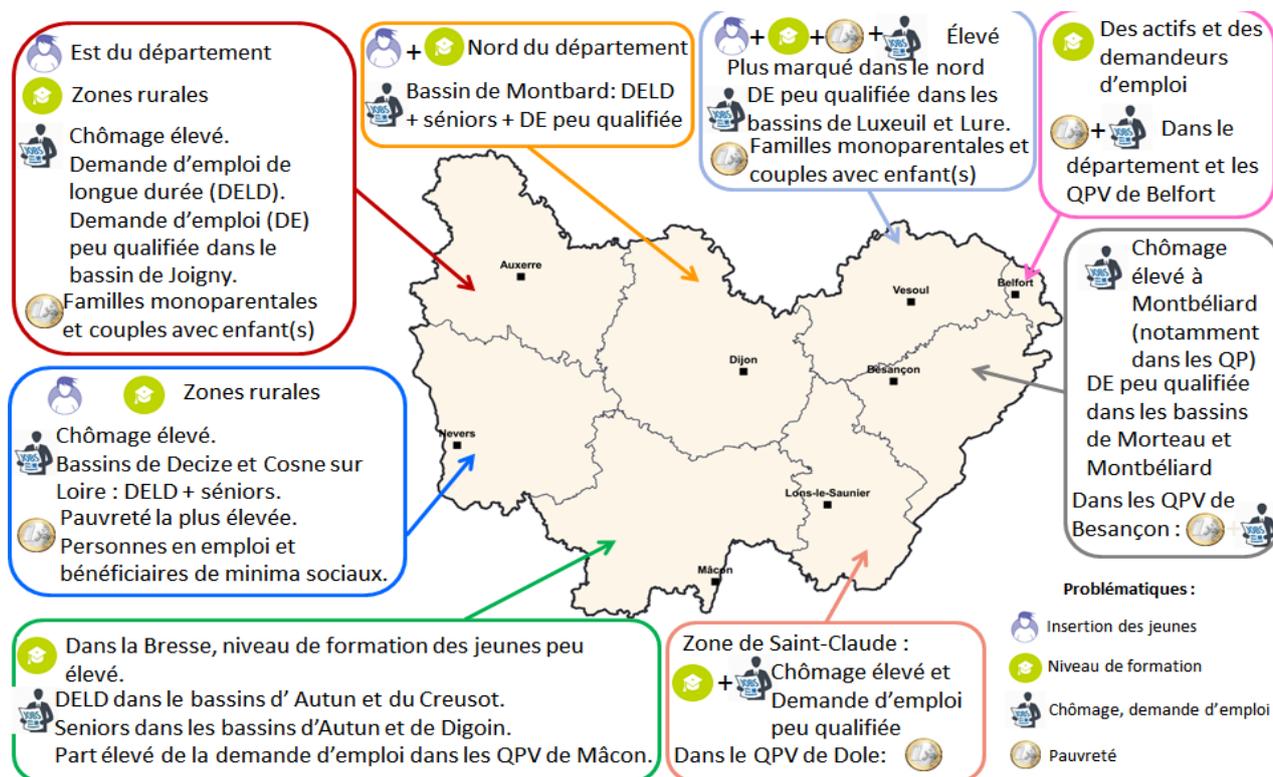
✓ 1/3 de la population au chômage ou en inactivité (hors retraite et scolaire) concernée

○ 117 000 personnes prioritaires parmi les actifs les moins formés :

▪ 79 000 chômeurs de 26 ans et plus

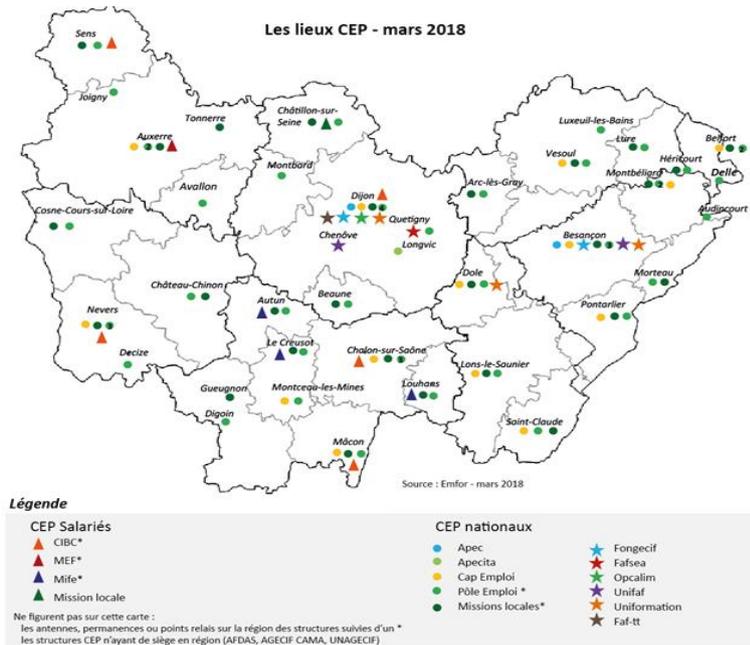
▪ 38 000 jeunes qui ne sont ni emploi ni en formation

✓ La carte ci-dessous illustre les enjeux forts d'insertion sur les différents bassins d'emploi de la région :

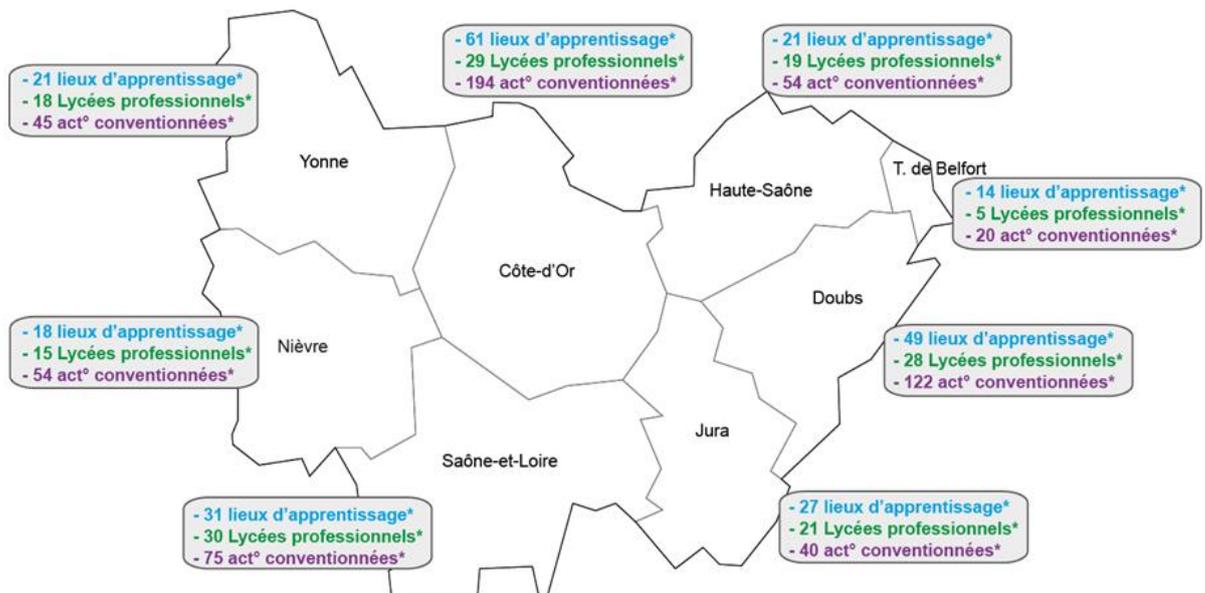


- ✓ Un maillage complet du territoire en Conseillers en Evolution Professionnelle CEP
- ✓ 23 Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs
- ✓ 123 maisons de service au public
- ✓ 242 lieux de formations par apprentissage
- ✓ 165 lycées professionnels
- ✓ 600 lieux de formations pour les actions conventionnées par le Conseil Régional
- ✓ Existence de quelques disparités territoriales de la couverture de la population par des lieux de formations certifiantes, initiales et conventionnées

Figure 7: implantation géographique des lieux d'accueil, d'accompagnement et de formation



Lieux de formation par apprentissage, lycées professionnels et actions de formation conventionnées par le Conseil régional en Bourgogne-Franche-Comté

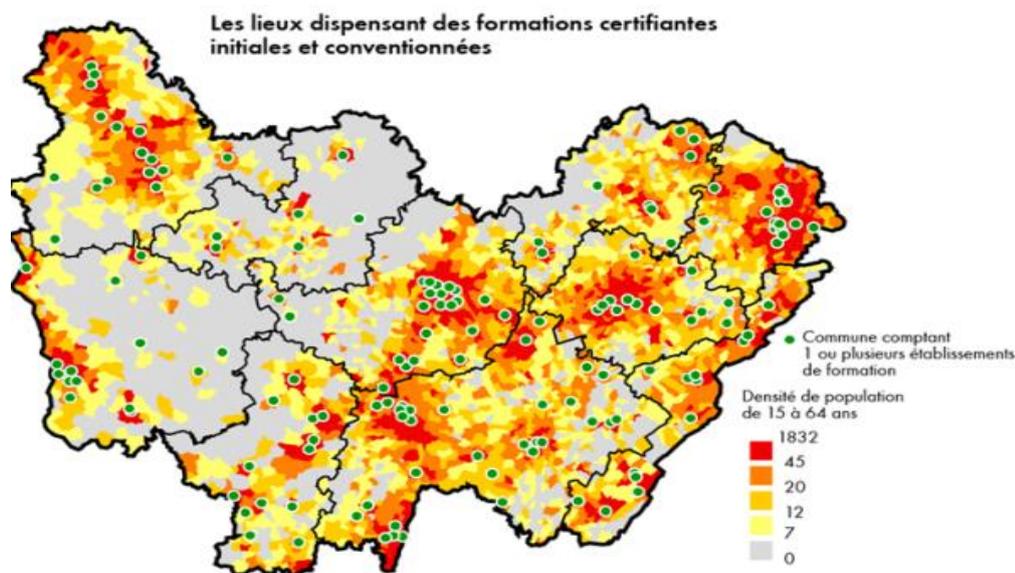


Sources : Rectorats de Dijon et Besançon, Région, Draaf, base offre Emfor
 Traitement Emfor

* Ensemble des lieux de formation par apprentissage (y compris formations accessibles mais sans effectif au 1er janvier 2018)

* Ensemble des établissements dispensant au moins une formation professionnelle voie scolaire à la rentrée 2017/18

* Lieux où sont dispensées les actions de formation continues conventionnées par le Conseil régional en 2018.



Source : INSEE Recensement de la population 2014
 Etablissement de formation initiale professionnelle : Rectorat, DRAAF, Conseil Régional, Université, DREES 2016-2017
 lieu de formation conventionnée et certifiante : Base Offre de formation Emfor BFC 2017

La cartographie des lieux CEP en région montre un maillage complet du territoire. Les antennes, permanences et points relais de ces lieux, non représentés ici pour des raisons de lisibilité viennent largement compléter ce dispositif (plus de 200 points d'accueil pour le seul réseau des missions locales). La région compte 23 PSAD plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs scolaires, avec pour objectif d'apporter une réponse personnalisée et rapide à chaque jeune de plus de 16 ans sans diplôme. Parallèlement, les MSP Maisons sociales de proximité délivrent une offre de proximité à tous les publics en les accompagnant dans leurs démarches administratives. L'offre de service est spécifique à chaque MSP et adaptée aux besoins identifiés sur le bassin de vie.

A la rentrée 2017/18, 242 lieux de formation par apprentissage sont accessibles en région. Parallèlement, 165 lycées professionnels proposent une offre de formation professionnelle initiale par la voie scolaire.

En complément de cette offre de formation professionnelle initiale, plus de 600 lieux dispensent en 2018 des actions de formation conventionnées par le Conseil régional.

VI.SYNTHESE DU DIAGNOSTIC : CARACTERISTIQUES DE LA BOURGOGNE FRANCHE-COMTE

Tableau 1 : Analyse Atouts-Faiblesses de la région Bourgogne-Franche-Comté

Atouts	Faiblesses
<p>Social Un taux de pauvreté plus faible qu'en France métropolitaine Moins d'inégalités de revenus qu'en France métropolitaine</p> <p>Emploi Un taux de chômage inférieur au taux national Un taux d'emploi plus élevé qu'en France métropolitaine notamment des jeunes Une hausse de l'emploi salarié dans les services Des besoins de main d'œuvre en Suisse</p> <p>Formation Un niveau de formation de la population en progression Une élévation du niveau de qualification des actifs en emploi</p>	<p>Démographie Faible densité de population Une population plus âgée et vieillissement plus marqué qu'en moyenne nationale Une progression de la population plus faible (soldes naturel et migratoire inférieurs)</p> <p>Social Des revenus plus faibles Des zones d'emploi très touchées par la précarité en dépit d'une bonne moyenne régionale</p> <p>Formation Un plus faible niveau de formation de la population Niveau de formation des demandeurs d'emploi inférieur à celui relevé au plan national</p> <p>Emploi Une part importante des seniors parmi les demandeurs d'emploi Une faiblesse de l'emploi tertiaire</p>
Opportunités	Menaces
<p>Economie Des compétences et un savoir-faire dans les secteurs de l'industrie Le développement d'une agriculture de qualité Une localisation de la région favorable et une bonne accessibilité</p>	<p>Economie Une image de l'industrie parfois négative Plus de petits établissements</p>

Source : diagnostic CPRDFOP 2017-2021

- ✓ 2 820 000 habitants, 59 hbts.km2
- ✓ Taux d'activité de 73,6 % vs 73,5 % en France métropolitaine
- ✓ Taux de chômage de 8,2 % en 2017 vs 9,1% en France métropolitaine
- ✓ Taux de chômage des jeunes de 20,2 % en 2017 vs 21,6% en France métropolitaine
- ✓ 19 % d'emplois industriels vs 14% en France métropolitaine
- ✓ Des spécialisations sectorielles et territoriales

Annexe 2

Contenu du dossier de candidature et modalités de dépôt

Contenu du dossier de candidature

Le dossier de candidature est entièrement dématérialisé et est accessible sur le site : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/aap-bfc-reperer-publics-invisibles>.

Il devra être entièrement complété en ligne et il comprend les pièces suivantes :

1. Identification du porteur de projet
2. Identification des partenaires du consortium (le cas échéant)
3. Synthèse du projet (cf. modèle fiche de synthèse - page 40)
4. Description détaillée du projet, mettant notamment en avant :
 - a. La pertinence de la proposition au regard des orientations de l'appel à projets
 - b. La qualité et la densité des partenariats territoriaux dans une logique d'accompagnement global et d'articulation aux dispositifs et acteurs existants
 - c. L'ambition en matière de résultats et d'impact
 - d. La qualité et la crédibilité du porteur de projet ou du consortium
 - e. Les éléments financiers prévisionnels du projet, en complétant l'annexe financière détaillant les dépenses du projet par nature, par structure et par an ; plan de financement exprimant le besoin de financement sur la durée du projet ; tableau de synthèse emplois/ressources du projet (les tableaux en format « .xls » sont fournis avec le dossier de candidature en ligne).
 - f. Les indicateurs et la grille de lecture (**à ne pas remplir à ce stade, donnés seulement pour information**)
5. Pièces à joindre au dossier
 - a. Lettres d'engagement ou de manifestation d'intérêts (format libre ne dépassant pas une page) à l'égard du projet de la part des structures publiques ou privées soutenant (financièrement ou non) la démarche ;
 - b. CV des personnes clés ;
 - c. Fiche SIREN de moins de trois mois ;
 - d. Un document attestant du pouvoir de signature du représentant légal du porteur de projet ;
 - e. Comptes annuels approuvés sur les trois dernières années (ou tout document permettant de juger de la capacité financière pour les structures n'ayant pas trois ans d'existence) ;
 - f. Accord de consortium signé ou projet d'accord (format libre).

Appel à projets en Bourgogne Franche-Comté

« Repérer et mobiliser les publics invisibles et en priorité les plus jeunes d'entre eux »

Fiche synthèse du projet

Intitulé de l'action :					
Descriptif de l'action					
Opportunité de la mise en œuvre (contexte, motivation)					
Particularité de l'action					
Localisation de l'action et motivation					
Cibles	Quantitatives				
	Qualitatives				
Finalités / objectifs visés					
Echéance et calendrier de l'action	Déploiement	2019	2020	2021	2022
	Calendrier				
	Principales phases du déploiement				
Pilote de l'action					
Partenaires	Contributeurs				
	Experts				
	Associés				
	Partenaires d'actions spécifiques				
Coopérations atypiques					
Budget du projet	Moyens humains mobilisés				
	Budget prévisionnel	2019	2020	2021	2022
	Coût total de l'opération	€		100 %	
	Participation de la DIRECCTE	€		%	
Conditions de réussite					
Identification des points de risque					
Résultats visés					
Indicateurs de suivi et d'évaluation					
Autres éléments à porter à connaissance					

Modalités de dépôt

Les candidats sont invités à se connecter sur le site suivant pour remplir en ligne leur dossier de candidature : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/aap-bfc-reperer-publics-invisibles>.

Il conviendra, pour chaque candidat, de créer en amont un compte usager via le lien suivant : https://www.demarches-simplifiees.fr/users/sign_up.

Le site offre une plateforme et des échanges sécurisés. En tout état de cause, l'éligibilité ne pourra être prononcée qu'une fois le dossier complété en ligne et sur la base des éléments demandés. Tout dossier incomplet sera jugé irrecevable et ne sera pas instruit.

Les candidats peuvent consulter le tutoriel "usager" disponible ici pour toute question concernant la réponse dématérialisée à l'appel à projets : <https://doc.demarches-simplifiees.fr/tutoriels/tutoriel-usager>.

Annexe 3

Liste des indicateurs socles

Vous trouverez ci-dessous la liste des indicateurs socles, qui est composée des indicateurs globaux, des données communes du PIC et des données spécifiques afférents à cet appel à projets, ainsi qu'une grille de lecture de ces indicateurs. Des informations complémentaires nécessaires au bon renseignement de ces indicateurs seront transmises au porteur de projet lauréat au moment du conventionnement. Un outil de collecte est notamment en cours d'élaboration pour faciliter la complétude de ces indicateurs.

1. Indicateurs globaux	
1. Suivi quantitatif	
1.1	Nombre de personnes repérées
1.2	Nombre de personnes repérées, mais non mobilisées (sous ensemble personnes repérées)
1.3	Nombre de personnes repérées et mobilisées (sous ensemble personnes repérées)
1.4	Nombre de personnes repérées et mobilisées, abandonnant le programme en cours + taux d'abandon (nombre d'abandons/nombre de personnes repérées et mobilisées)
1.5	Durée moyenne du parcours
2. Pilotage qualitatif	
2.1	Nombre de personnes ayant eu un emploi les 12 mois précédant l'entrée dans le parcours de repérage et de mobilisation et nombre de personnes ayant eu un emploi pendant le parcours + évolution entre la situation au début du parcours et à la fin du parcours
2.2	Nombre de personnes inscrites auprès du SPE au début et à la fin du parcours de repérage et de mobilisation + évolution entre la situation au début et à la fin du parcours
2.3	Nombre de personnes ayant un logement autonome au début et à la fin du parcours de repérage et de mobilisation + évolution entre la situation au début à la fin du parcours
2.4	Nombre de personnes bénéficiaires de la protection universelle maladie au début et à la fin du parcours + évolution entre la situation au début et à la fin du parcours
2.5	Nombre de personnes disposant d'un moyen de transport (personnel ou collectif) au début et à la fin du parcours de repérage et de mobilisation + évolution entre la situation au début et à la fin du parcours
2.6	Nombre de personnes disposant d'une ressource financière régulière au début et à la fin du parcours de repérage et de mobilisation + évolution entre la situation au début et à la fin du parcours
2.7	Nombre de personnes disposant d'une pièce d'identité valide au début et à la fin du parcours de repérage et de mobilisation + évolution entre la situation au début à la fin du parcours
2.8	Nombre de personnes ayant eu un contact avec un conseiller (social, professionnel, santé, accès aux droits) dans les 3 mois qui précèdent le début du parcours de repérage et de mobilisation et nombre de personnes ayant eu un contact avec un conseiller (dédié au programme de repérage et de mobilisation et / ou social, professionnel, santé, accès aux droits) dans les 3 derniers mois qui précèdent la fin du parcours + évolution entre la situation au début et à la fin du parcours
2.9	Taux de personnes repérées et mobilisées orientées vers le service public de l'emploi ou un opérateur de l'insertion professionnelle ((nombre de personnes orientées vers le service public de l'emploi+ nombre de personnes orientés vers un opérateur de l'insertion professionnelle)/nombre de personnes repérées et mobilisées)

2. Données communes PIC - identification des caractéristiques du public cible (*)		
	Information demandée	A défaut : Information simplifiée
Bénéficiaires	Sexe (H/F)	
	Date de naissance (JJ/MM/AAAA)	Année de naissance
	Adresse complète	Code postal de la ville de résidence
	Résident d'un quartier prioritaire de la ville (<i>adresse vérifiée par le CGET</i>) modalités techniques de remplissage détaillées par la suite	
	Diplôme détenu le plus élevé et année d'obtention (si décrocheur scolaire sans diplôme, l'indiquer)	
	Personne disposant d'une reconnaissance du statut de travailleur handicapé	Travailleur handicapé (donnée déclarative O/N)

* Sauf mention contraire, les données sur les bénéficiaires s'entendent à l'entrée dans le dispositif de formation ou d'accompagnement

3. Données spécifiques

1. Situation au début du parcours de repérage et de mobilisation		
Rubrique	Description	Valeur
	Date de début du parcours	Date
1.1. Dynamique professionnelle	A un projet professionnel	O/N
	Nombre de jours effectués en immersion professionnelle dans les 12 mois précédant l'entrée dans le parcours	Nombre
	Nombre de formations effectuées dans les 12 mois précédant l'entrée dans le parcours	Nombre
	A eu un emploi dans les 12 mois précédant l'entrée dans le parcours	O/N
	Est inscrit auprès du SPE (Pôle emploi, mission locale, cap emploi)	O/N
1.2. Logement	Hébergé par un tiers (parents, famille, amis)	O/N
	Logement autonome (dont Foyers Jeunes Travailleurs)	O/N
	En situation d'hébergement temporaire (CHRS, hôtel, autre foyer, sans hébergement, hébergement nomade)	O/N
1.3. Santé/accès au soin	En possession d'une carte vitale valide	O/N
	Bénéficiaire de la protection universelle maladie (affilié à la sécurité sociale)	O/N
	Bénéficiaire d'une protection complémentaire santé (affilié à une mutuelle complémentaire, dont CMUc et ACS)	O/N
	A déclaré un médecin traitant	O/N
1.4. Mobilité	Moyen de transport personnel	O/N
	Moyen de transport collectif	O/N
	Titulaire du permis de conduire	O/N
1.5. Ressources financières	Dispose d'une ressource financière régulière (RSA, AAH, aides de la CAF, aide du contrat jeune majeur, ADA...)	O/N

1.6. Accès aux droits / engagement / Citoyenneté	Pièce d'identité valide	O/N
	Compte bancaire à son nom	O/N
	Domiciliation	O/N
	A effectué la journée défense et citoyenneté	O/N
	A effectué un service civique dans les 12 mois précédant l'entrée dans le parcours	O/N

1.7. Eloignement de la personne à un dispositif d'accompagnement	A eu aucun contact avec un conseiller (social, professionnel, santé, accès aux droits) dans les 12 mois qui précèdent le début du parcours (à partir de la date de début du parcours de repérage et de mobilisation)	O/N
	A eu un aucun contact avec un conseiller (social, professionnel, santé, accès aux droits) dans les 6 mois qui précèdent le début du parcours (à partir de la date de début du parcours de repérage et de mobilisation)	O/N
	A eu aucun contact avec un conseiller (social, professionnel, santé, accès aux droits) dans les 3 mois qui précèdent le début du parcours (à partir de la date de début du parcours de repérage et de mobilisation)	O/N

2. Abandons pendant le parcours de repérage et de mobilisation

Rubrique	Description	Valeur
Continuité du parcours	A abandonné le parcours de repérage et de mobilisation	O/N

Si oui à la question précédente

2.1. Motifs d'abandon du parcours	Décès
	Déménagement
	Abandon du fait de la personne (ex : démobilitation, perte de motivation, indisponibilité, manque de mobilité, problème de santé...)
	Abandon du fait de la structure (ex : non-respect des règles)

3. Situation à la fin du parcours de repérage et de mobilisation

Rubrique	Description	Valeur
Date de fin du parcours		Date
3.1. Dynamique professionnelle	A un projet professionnel	O/N
	Nombre de jours effectués en immersion professionnelle pendant le parcours	Nombre
	Nombre de formations effectuées pendant le parcours	Nombre
	A eu un emploi pendant le parcours	O/N
	Est inscrit auprès du SPE (Pôle emploi, mission locale, cap emploi)	O/N
3.2. Logement	Hébergé par un tiers (parents, famille, amis)	O/N
	Logement autonome (dont Foyers Jeunes Travailleurs)	O/N
	En situation d'hébergement temporaire (CHRS, hôtel, autre foyer, sans hébergement, hébergement nomade)	O/N
3.3. Santé/accès au soin	En possession d'une carte vitale valide	O/N
	Bénéficiaire de la protection universelle maladie (affiliée à la sécurité sociale)	O/N
	Bénéficiaire d'une protection complémentaire santé (affilié à une mutuelle complémentaire, dont CMUc et ACS)	O/N
	A déclaré un médecin traitant pendant le parcours	O/N
3.4. Mobilité	Moyen de transport personnel	O/N
	Moyen de transport collectif	O/N
	Titulaire du permis de conduire	O/N

3.5. Ressources financières	Dispose d'une ressource financière régulière ou a fait la démarche pour en obtenir une (RSA, AAH, aides de la CAF, aide du contrat jeune majeur, allocation GJ, ADA...)	O/N
3.6. Accès aux droits / engagement / Citoyenneté	Pièce d'identité valide Compte bancaire à son nom Domiciliation A effectué la journée défense et citoyenneté A effectué un service civique pendant le parcours (du début du parcours jusqu'à un mois après)	O/N O/N O/N O/N O/N
3.7. Intensité de l'accompagnement	Nombre de contact avec un conseiller dédié au programme de repérage et de mobilisation pendant le parcours A eu un contact avec un conseiller (dédié au programme de repérage et de mobilisation et / ou social, professionnel, santé, accès aux droits) dans les 3 derniers mois qui précèdent la fin du parcours (à partir de la date de fin du parcours de repérage et de mobilisation) A eu un contact avec un conseiller (dédié au programme de repérage et de mobilisation et / ou social, professionnel, santé, accès aux droits) dans le mois qui précède la fin du parcours	Nombre O/N O/N
3.8. Orientation / Passage de relais	Orientation vers le service public de l'emploi (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi) pendant le parcours Orientation vers un opérateur de l'insertion professionnelle (EPIDE, E2C, SMA, SMV, SIAE...) pendant le parcours Orientation vers un opérateur autre que le SPE ou un opérateur de l'insertion professionnelle pendant le parcours	O/N O/N O/N

Grille de lecture des indicateurs

ONGLET 1 : INDICATEURS GLOBAUX

Personnes repérées : personnes cibles de l'AAP, c'est-à-dire en priorité les jeunes 16-29 ans qui ne sont ni en emploi, ni en formation ni en stage, issus des QPV et zones rurales et en situation de handicap repérées par les actions mises en œuvre.

Personnes repérées, mais non mobilisées (sous ensemble personnes repérées) : personnes entrées en contact par le biais des actions de repérage et de mobilisation mais qui ne souhaitent pas être accompagnées pour trouver la situation la plus adaptée à leur situation.

Personnes repérées et mobilisées (sous ensemble personnes repérées) : personnes entrées en contact par le biais des actions de repérage et de mobilisation, qui souhaitent être accompagnées pour trouver la solution la plus adaptée à leur situation et qui sont pris en charge par un acteur relai à l'issue des actions de repérage et de mobilisation.

Personnes repérées et mobilisées, abandonnant le programme en cours (sous ensemble personnes repérées et mobilisées) : personnes entrées en contact par le biais des actions de repérage et qui souhaitent être accompagnées pour trouver la solution la plus adaptée à leur situation mais dont le programme ne permet pas d'assurer un passage de relais vers le partenaire le plus adapté à leur situation.

DONNES SPECIFIQUES (à remplir pour le public des personnes repérées et mobilisées)

1. Situation au début du parcours de repérage et de mobilisation

La date de début dans le parcours correspond à la date du 1^{er} contact avec la personne ciblée.

1.1. Dynamique professionnelle

-Indicateur « nombre de jours effectués en immersion professionnelle dans les 12 mois précédant l'entrée dans le parcours »

Personnes ayant effectué au moins 1 jour d'immersion (PMSMP, stage) avant le début du parcours de repérage et de mobilisation.

-Indicateur « nombre de formations effectuées dans les 12 mois précédant l'entrée dans le parcours »

Personnes ayant démarré une formation (dont formation certifiante et formation qualifiante) dans les 12 mois précédant le début du parcours de repérage et de mobilisation.

-Indicateur « a eu un emploi dans les 12 mois précédant l'entrée dans le parcours »

Personne ayant eu une période d'emploi (interim, CDD + ou – 6 mois, emploi saisonnier, parcours emplois compétences, CDI, autres situations professionnelles -AFPR, POE, Jeunes au pair-) dans les 12 mois précédant le début du parcours de repérage et de mobilisation.

-Indicateur « inscrit auprès du SPE »

On considère qu'une personne est inscrite auprès du SPE s'il est inscrit auprès de Pôle emploi ou s'il a un dossier ouvert à la mission locale.

1.4. Mobilité

-Indicateur « moyen de transport personnel »

Le moyen de transport principal utilisé est un transport personnel (voiture, vélo).

-Indicateur « moyen de transport collectif »

Le moyen de transport principal utilisé est un transport collectif (transport en commun et scolaire).

-Indicateur « titulaire du permis de conduire »

Cet indicateur ne prend pas en compte les personnes qui ont débuté une démarche pour obtenir le permis de conduire.

1.7. Intensité de l'accompagnement

-Indicateur « a eu un contact avec un référent parcours (social, professionnel, santé, accès aux droits...) ans les 12 mois qui précèdent le début du parcours

Un contact correspond à une interaction entre la personne et le professionnel : appel téléphonique, entretien, rendez-vous, conversation par mails, réseaux sociaux....Un simple envoi d'un message par le référent parcours sans réponse de la personne n'est pas considéré comme un contact.

-A eu un aucun contact avec un conseiller (social, professionnel, santé, accès aux droits...) dans les 6 mois qui précèdent le début du parcours

Un contact correspond à une interaction entre la personne et le professionnel : appel téléphonique, entretien, rendez-vous, conversation par mails, réseaux sociaux.... Un simple envoi d'un message par le référent parcours sans réponse de la personne n'est pas considéré comme un contact.

2.Abandon pendant le parcours de repérage et de mobilisation

Cette catégorie n'est à compléter QUE si la personne a abandonné le parcours avant un passage de relais dans un dispositif de droit commun.

3.Situation à la fin du parcours de repérage et de mobilisation

Cette catégorie n'est à compléter QUE si le jeune n'a pas abandonné le parcours avant un passage de relais dans un dispositif de droit commun.

La date de fin du parcours correspond à la date de l'orientation ou passage de relais à un acteur de droit commun proposant la solution la plus adaptée à la situation de la personne.

3.1.Dynamique professionnelle

-indicateur « a eu un emploi pendant le parcours »

Est considéré comme un emploi un, interim, CDD + ou – 6 mois, emploi saisonnier, parcours emplois compétences, CDI, autres situations professionnelles -AFPR, POE, Jeunes au pair. L'objectif étant de comptabiliser la progression de l'accès à l'emploi pendant le parcours, il est possible de comptabiliser un emploi même si la personne ne l'occupe plus à la fin du parcours.

3.8. Orientation

-indicateur « Orientation/passage de relais vers un opérateur autre que le SPE ou un opérateur de l'insertion professionnelle »

Cette catégorie correspond à tous les acteurs autres que le service public de l'emploi ou de l'insertion professionnelle (EPIDE, E2C, SMA, SMV...). Cela peut correspondre aux acteurs associatifs de l'éducation, de l'information, du loisir, du sport et de la culture, de la justice, de la politique de la ville, du logement, de l'orientation, de la formation, de la cohésion sociale, de la santé, du handicap et de l'emploi au bénéfice des jeunes, les organismes de protection sociale etc.