PRÉFET
DE LA RÉGION
BOURGOGNE-
FRANCHE-COMTÉ
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

PLAN
D'INVESTISSEMENT
DANS LES COMPÉTENCES

Appel à projets

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

Cahier des charges 2021

Date limite de dépôt des dossiers de candidatures :

30 juin 2021 à 12h00

Sommaire

1. Le contexte et les enjeux de l'appel à projets....3

1.1. Le contexte de l'appel à projets....3

1.2. Les enjeux de l'appel à projets....4

2. Les objectifs de l'appel à projets....15

2.1. La nature des actions de repérage et de mobilisation....15

2.2. Les enjeux de coopération....17

3. Les publics et les territoires visés par l'appel à projets....17

3.1. Les publics visés....9

3.2. L'échelon territorial....10

4. Les règles de financement....20

5. Le processus de sélection....21

5.1. Les critères de recevabilité et d'éligibilité des projets....21

5.2. Les critères de sélection des dossiers....22

5.3. La transparence du processus de sélection....23

6. La mise en œuvre, le suivi des résultats et l'évaluation....24

6.1. Le conventionnement....24

6.2. Les modalités de suivi des résultats et d'évaluation....24

6.3. La communication....25

Annexe 1 - Contenu du dossier de candidature....26

Annexe 2 - Liste des indicateurs communs aux différents dispositifs du Plan d'investissement dans les compétences....28

Annexe 3 - Modalités de dépôt en ligne....**Erreur ! Signet non défini.**

1. Le contexte et les enjeux de l'appel à projets

1.1. Le contexte de l'appel à projets

Les constats

Les jeunes de 16-25 ans font face à un taux de chômage deux fois supérieur à la moyenne (21,8 % contre 9 % au 3e trimestre 2020) ; il est **près du double dans les quartiers** prioritaires de la politique de la ville.

Dans son étude de février 2020, la Dares estime qu'en 2018, **963 000 jeunes âgés de 16 à 25 ans ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET)**, soit 12,9 % des jeunes de cette classe d'âge. Parmi les jeunes NEET, **17% vivent en quartier prioritaire de la politique de la ville** (QPV) et près de **40% sont « invisibles », c'est-à-dire non accompagnés par le service public de l'emploi** (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi), au risque d'une exclusion durable du marché du travail.

Une autre étude de la Dares, publiée en mars 2018, estime que **près d'un tiers des jeunes de 16 à 25 ans NEET « invisibles » souhaite pourtant accéder rapidement à l'emploi,** tandis que les autres se trouvent en difficulté, principalement pour raisons de garde d'enfants, 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. **Celui-ci trouve sa source dans l'absence de demande, voire le manque de motivation, la difficulté à formuler un projet mais également dans les complexités pour accéder 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 »[1], 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 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 personnes 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).

[1] http://www.jeunes.gouv.fr/IMG/UserFiles/Files/Mission%20simplification%20jeunesse%20Dulin-Verot.pdf

L'approche partenariale, à partir d'un diagnostic régional, pour décloisonner les interventions

Cet appel à projets a été défini à partir d'un canevas national, adapté au contexte et aux besoins du territoire. Il est construit à partir d'un diagnostic partagé entre les acteurs impliqués dans la conduite des politiques d'orientation, d'accompagnement, de formation et d'insertion, pour prendre en compte les politiques publiques des différents acteurs et les coopérations nouées au niveau régional et territorial. Il s'inscrit notamment en cohérence avec les schémas et diagnostics élaborés sur les territoires (Schémas départementaux des services aux familles, schéma départemental de l'animation de la vie sociale…).

Sous l'égide de la DREETS, les contributeurs à l'élaboration de ce diagnostic et de cette stratégie sont les services de l'État et les collectivités territoriales – Région et Départements –, auxquels sont associés les entreprises, les opérateurs du service public de l'emploi, les 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.

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.

Vous trouverez ci-dessous des données de diagnostic permettant d'éclairer l'analyse territoriale sur l'emploi des jeunes en Bourgogne-Franche-Comté, ainsi que des éléments intéressants s'agissant du profil des jeunes invisibles et de leurs besoins :

➢DONNÉES STATISTIQUES JEUNES

Actifs et inactifs

16-29 ans	ACTIFS				INACTIFS (=NEET)					
	Actifs en emploi, apprentis, stagiaires rémunérés	Elèves, étudiants, stagiaires non rémunérés	Total	Part	Chômeurs	Au foyer	(Pré-)Retraités	Autres inactifs	Total	Part
Côte d'Or	45 213	35 391	80 604	84 %	11 421	980	0	3 411	15 812	16 %
Doubs	46 613	30 545	77 157	83 %	11 208	1 685	0	3 331	16 224	17 %
Jura	19 017	9 859	28 877	82 %	4 320	577	0	1 443	6 340	18 %
Nièvre	12 324	6 965	19 288	77 %	3 895	500	0	1 488	5 882	23 %
Haute-Saône	16 159	8 392	24 552	79 %	4 710	635	0	1 239	6 584	21 %
Saône-et-Loire	37 580	19 325	56 905	79 %	10 300	1 255	0	3 312	14 866	21 %
Yonne	22 636	11 083	33 719	76 %	7 228	903	0	2 573	10 704	24 %
Territoire de Belfort	11 221	7 577	18 798	78 %	3 522	596	0	1 099	5 217	22 %
Bourgogne-Franche-Comté	210 763	129 137	339 900	81 %	56 604	7 131	0	17 895	81 630	19 %

16-25 ans	ACTIFS				INACTIFS (=NEET)					
	Actifs en emploi, apprentis, stagiaires rémunérés	Elèves, étudiants, stagiaires non rémunérés	Total	Part	Chômeurs	Au foyer	(Pré-)Retraités	Autres inactifs	Total	Part
Côte d'Or	25 678	34 733	60 411	85 %	7 813	406	0	2 399	10 618	15 %
Doubs	26 611	29 930	56 542	84 %	7 557	732	0	2 326	10 615	16 %
Jura	11 059	9 772	20 831	83 %	3 020	257	0	990	4 267	17 %
Nièvre	7 221	6 897	14 118	77 %	2 791	284	0	1 062	4 137	23 %
Haute-Saône	9 349	8 345	17 694	80 %	3 285	261	0	912	4 458	20 %
Saône-et-Loire	21 635	19 182	40 816	80 %	7 352	572	0	2 310	10 234	20 %
Yonne	12 804	10 998	23 802	77 %	4 999	422	0	1 888	7 309	23 %
Territoire de Belfort	6 384	7 429	13 814	80 %	2 407	264	0	786	3 457	20 %
Bourgogne-Franche-Comté	120 741	127 286	248 027	82 %	39 224	3 197	0	12 673	55 094	18 %

Source : Insee, RP 2017

En Bourgogne Franche-Comté, la part des inactifs (au chômage, au foyer,…) de 16 à 29 ans représente 19 % de la population soit 81 630 personnes (dont 55 094 jeunes ont entre 16 et 25 ans), tandis que les actifs représentent 339 900 personnes. Ces inactifs sont des NEET, 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 NEET 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.

Jeunes ni en étude ni en formation ni en emploi (NEET)

16-29 ans	Total NEET	Dont Femmes	Part
Côte d'Or	15 812	8 036	51 %
Doubs	16 224	8 526	53 %
Jura	6 340	3 294	52 %
Nièvre	5 882	3 032	52 %
Haute-Saône	6 584	3 435	52 %
Saône-et-Loire	14 866	7 675	52 %
Yonne	10 704	5 424	51 %
Territoire de Belfort	5 217	2 764	53 %
Bourgogne-Franche-Comté	81 630	42 185	52 %

Source : Insee, RP 2017

Ce sont les départements du Doubs, de Côte d'Or, de Saône-et-Loire et de l'Yonne qui comptent la part de NEET la plus importante parmi leurs jeunes de 16 à 29 ans.
Il est à noter que parmi les 81 630 NEET de 16 à 29 ans de la région, 52% 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 ».

A noter : les NEET sont les jeunes qui se déclarent chômeur, au foyer ou "autre inactif" lors du recensement. Cette catégorie 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 de ces jeunes.

Jeunes actifs non occupés (JANO)

	Population totale	16-25 ans	Jano 16-25 ans	Part des Jano dans les 16-25 ans
Côte d'Or	533 819	71 029	7 813	11 %
Doubs	539 067	67 157	7 557	11 %
Jura	260 188	25 097	3 020	12 %
Nièvre	207 182	18 255	2 791	15 %
Haute-Saône	236 659	22 152	3 285	15 %
Saône-et-Loire	553 595	51 050	7 352	14 %
Yonne	338 291	31 111	4 999	16 %
Terr. de Belfort	142 622	17 271	2 407	14 %
BFC	**2 811 423**	**303 122**	**39 224**	**13 %**

A noter : les JANO sont les chômeurs au sens du recensement (la partie des NEET qui se déclarent chômeurs).

Demandeurs d'emploi

	DEFM ABC tous âges	Moins de 26 ans (en nombre)	Part des moins de 26 ans
Côte-d'Or	41 133	7 236	17,6%
Doubs	46 127	7 832	17,0%
Jura	18 420	3 141	17,1%
Nièvre	13 430	2 430	18,1%
Haute-Saône	18 302	3 239	17,7%
Saône-et-Loire	45 139	7 487	16,6%
Yonne	26 493	4 641	17,5%
Terriroire de Belfort	13 260	2 344	17,7%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	**222 304**	**38 350**	**17,3%**

Source : DARES - Données au 31 décembre 2020

Niveaux de formation

16-29 ans	Niv V ou infra	Part	Niv IV ou plus	Part
Côte d'Or	33 737	35 %	62 679	65 %
Doubs	36 071	39 %	57 310	61 %
Jura	17 439	50 %	17 778	50 %
Nièvre	13 174	52 %	11 997	48 %
Haute-Saône	16 647	53 %	14 490	47 %
Saône-et-Loire	36 231	50 %	35 540	50 %
Yonne	25 175	57 %	19 249	43 %
Territoire de Belfort	10 175	42 %	13 840	58 %
Bourgogne-Franche-Comté	188 648	45 %	232 882	55 %

16-25 ans	Niv V ou infra	Part	Niv IV ou plus	Part
Côte d'Or	25 931	37 %	45 097	63 %
Doubs	27 571	41 %	39 586	59 %
Jura	13 657	54 %	11 440	46 %
Nièvre	10 237	56 %	8 018	44 %
Haute-Saône	12 855	58 %	9 297	42 %
Saône-et-Loire	28 175	55 %	22 875	45 %
Yonne	19 097	61 %	12 014	39 %
Territoire de Belfort	7 864	46 %	9 407	54 %
Bourgogne-Franche-Comté	145 386	48 %	157 735	52 %

Source : Insee, RP 2017

Parmi les jeunes de 16 à 29 ans au niveau régional, 45% ont un diplôme inférieur ou égal au niveau V (48% s'agissant de la tranche des 16-25 ans). 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 ».

Part des jeunes vivants dans une commune rurale

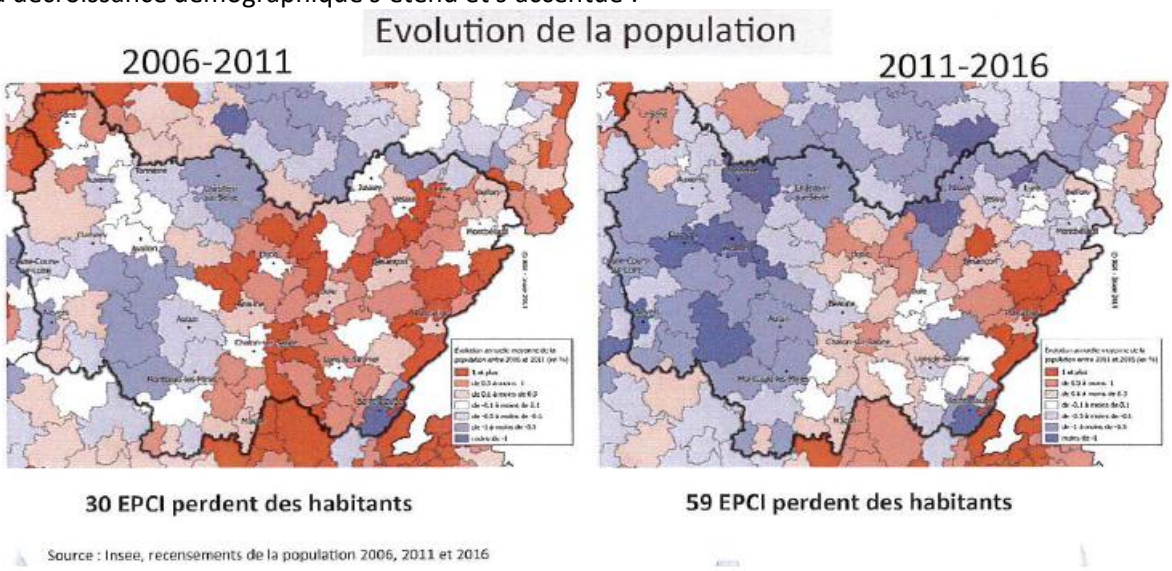
	Population totale	16-25 ans	16-25 ans en commune rurale	Part des 16-25 ans en commune rurale
Côte d'Or	533 819	71 029	16 849	24 %
Doubs	539 067	67 157	17 852	27 %
Jura	260 188	25 097	12 160	48 %
Nièvre	207 182	18 255	7 901	43 %
Haute-Saône	236 659	22 152	11 814	53 %
Saône-et-Loire	553 595	51 050	18 009	35 %
Yonne	338 291	31 111	15 951	51 %
Terr. de Belfort	142 622	17 271	2 780	16 %
BFC	**2 811 423**	**303 122**	**103 315**	**34 %**

Parmi les 103 315 jeunes de 16-25 ans de la région, 34% d'entre eux vivent dans une commune rurale, soit un peu plus d'un jeune sur trois. Or c'est sur ces territoires ruraux que les problématiques de mobilité et d'isolement constituent des freins importants vers la formation et l'emploi. C'est donc sur ces territoires en particulier que les acteurs doivent mener des actions permettant d'aller vers ces jeunes et actionner les leviers permettant de les mobiliser et de les accompagner.

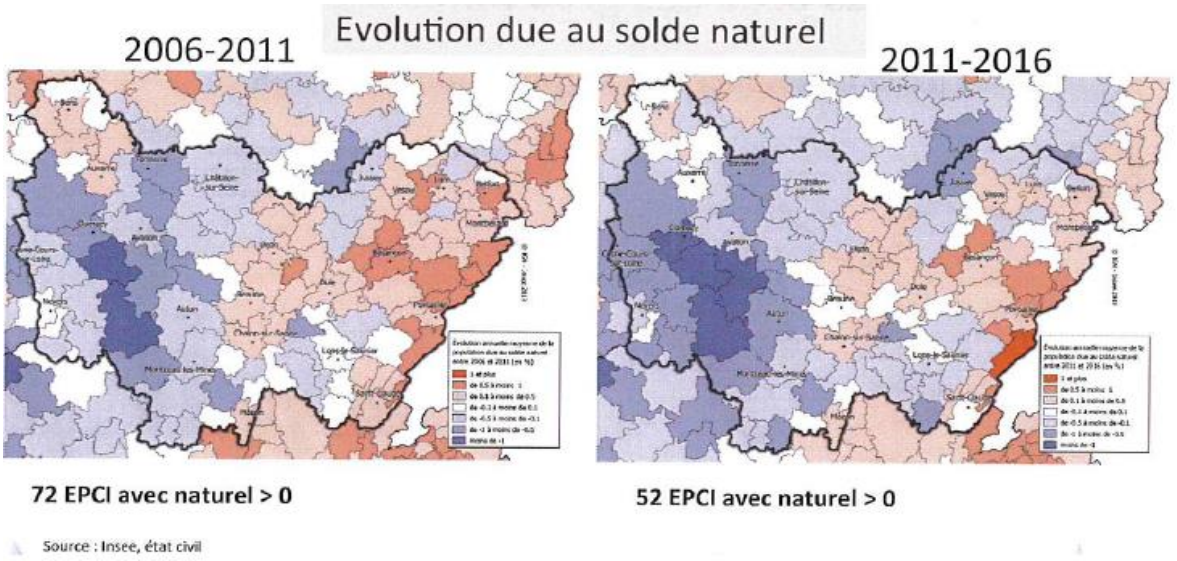
A noter : sont considérées comme rurales les communes qui ne rentrent pas dans la constitution d'une unité urbaine : les communes sans zone de bâti continu de 2000 habitants, et celles dont moins de la moitié de la population municipale est dans une zone de bâti continu. Les autres communes sont dites urbaines.

➢ZOOM SUR L'EVOLUTION DEMOGRAPHIQUE DE LA REGION DE 2011 A 2016

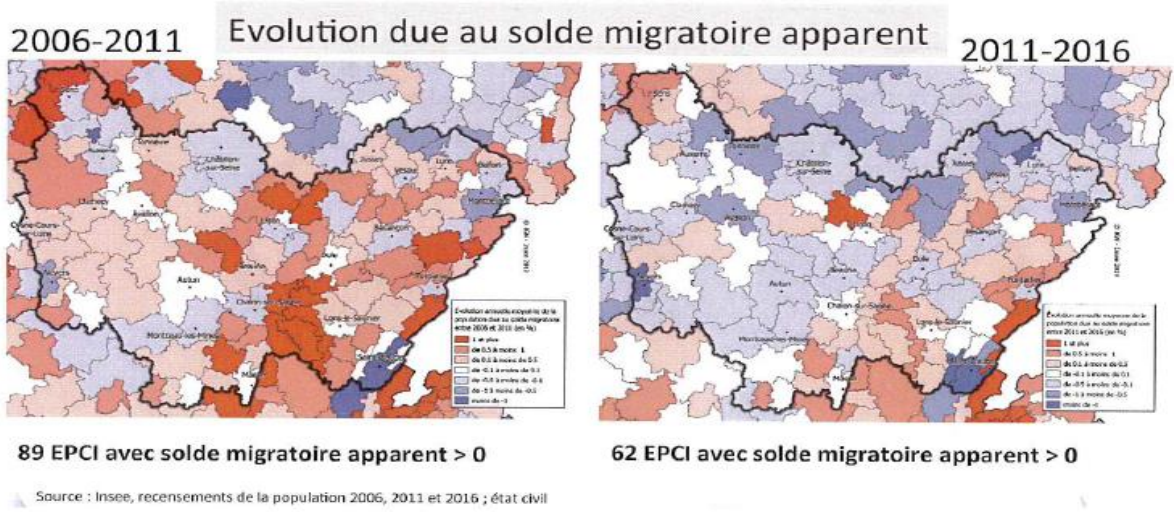
La décroissance démographique s'étend et s'accentue :



Pratiquement partout, le solde naturel se dégrade légèrement :

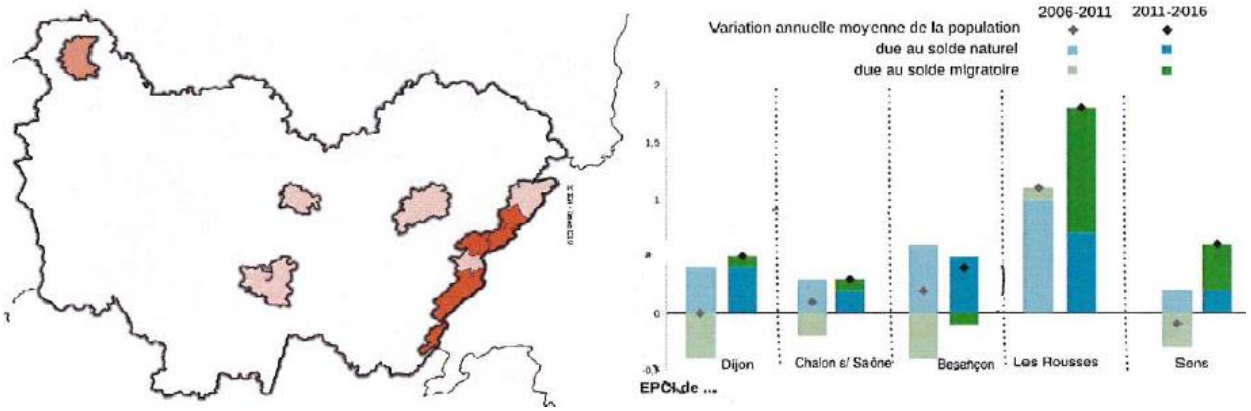


Désormais, près de la moitié des EPCI ont un solde migratoire négatif :



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 :



➢ZOOM SUR LES TRAVAUX MENES DANS LE CADRE DU PRIC DE BFC depuis 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 4*).

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 NEET 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 NEET 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'évènements, 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 NEET 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.

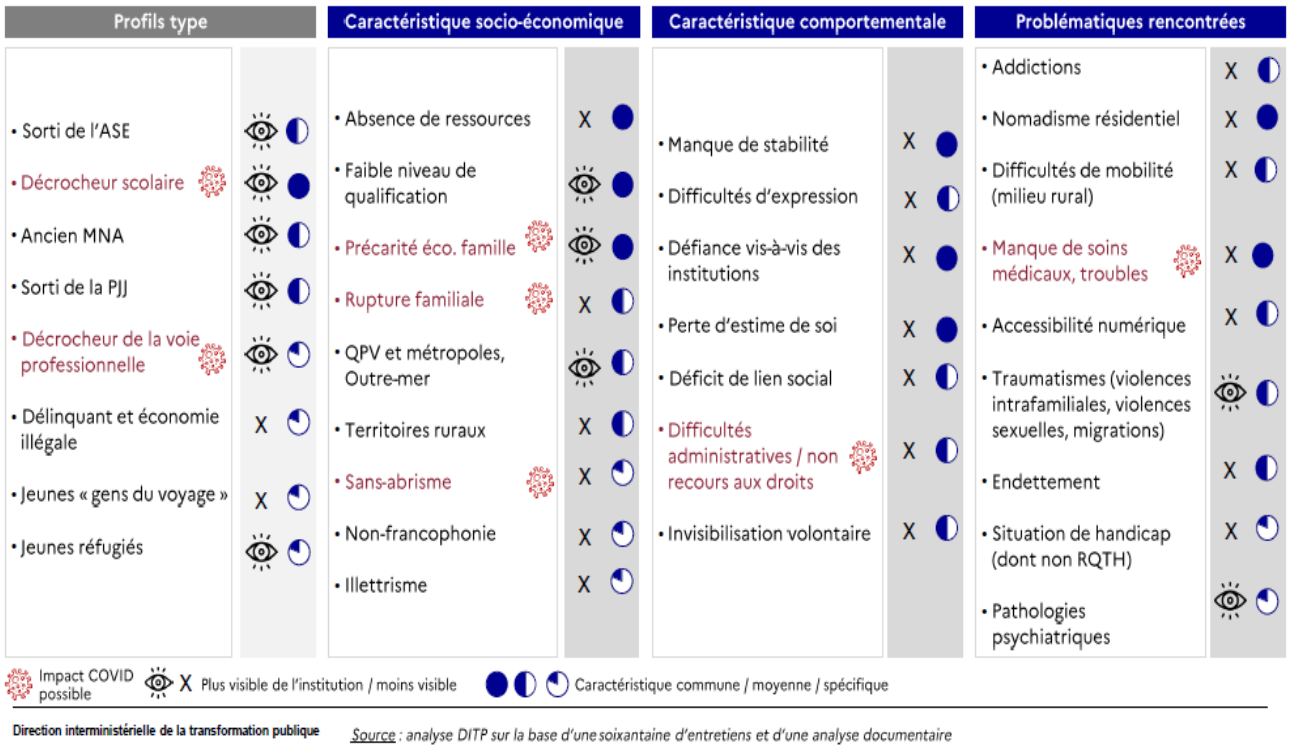
➢ZOOM SUR L'ETUDE NATIONALE 2021 DE LA DITP SUR LES JEUNES NEET PRECAIRES

Par ailleurs une étude nationale intéressante a été menée par la Direction Interministérielle de la Transformation Publique (DITP), initiée à la demande de la DILPL, la DGEFP, la DGCS et la DIHAL, afin de **connaître le profil des jeunes NEET**, et ainsi éclairer le Gouvernement concernant ces jeunes dont la précarité est accentuée du fait de la crise sanitaire. Il s'agit en effet d'une question à l'intersection de nombreuses politiques publiques (logement, protection de l'enfance, santé mentale, médico-social, emploi/formation, immigration, éducation nationale). L'étude avait également pour objet d'**améliorer le repérage et l'orientation de ces NEET qui représentent une catégorie hétérogène de publics pour lesquels une réponse plurielle est nécessaire** ; et enfin d'**identifier des leviers pour lever les freins à leur accès aux dispositifs d'accompagnement**.

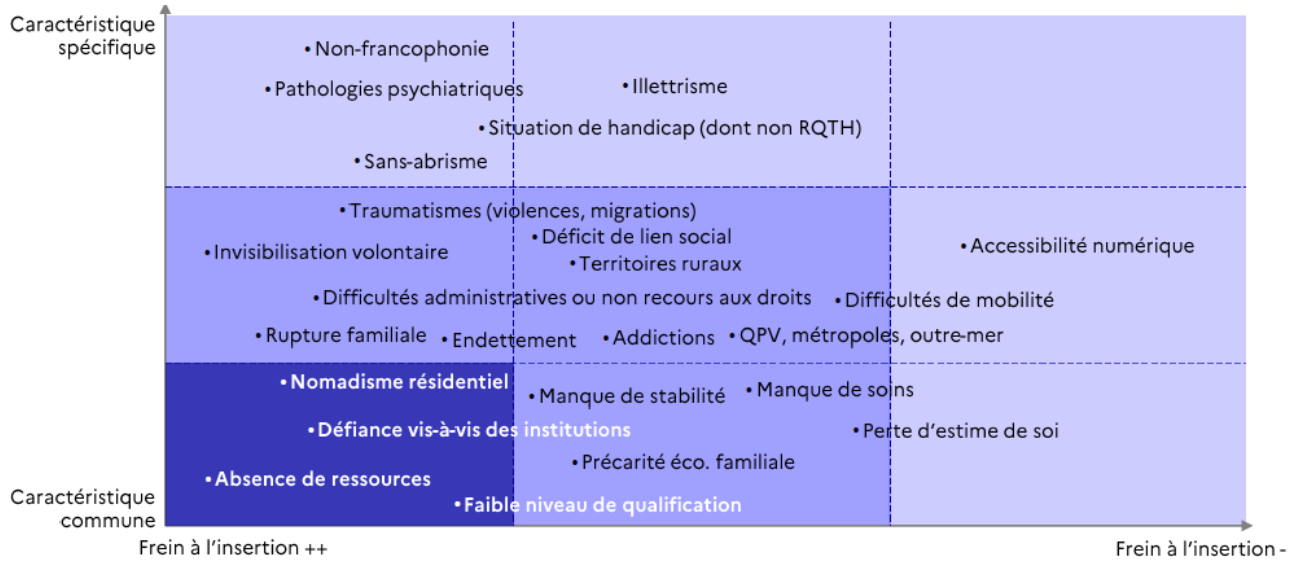
Il ressort de cette étude l'existence de 3 catégories de jeunes :

- La principale catégorie est celle des jeunes NEET précaires sans solution qui cumulent les difficultés, ressentent un fort sentiment d'exclusion et subissent leur situation : sans soutien familial, sortis de l'institution (PJJ, MNA, ASE), enfermés dans leur chambre, sortis du système scolaire/formation, issus de QPV ou territoires ruraux, sans diplôme, pas mobile, et se trouvant sur des territoires peu porteurs ;
- Une seconde catégorie concerne les jeunes cachés en marge de la société pour lesquels la situation de NEET est un choix : tels que les délinquants, les zadistes et les « punk à chien » ;
- Une troisième catégorie concerne les jeunes insérés mais pouvant basculer dans la première catégorie en raison de la survenance d'un choc au sein de la sphère familiale, sociale ou dû à la crise économique.

Le point commun entre ces NEET est le cumul de difficultés. Celles-ci peuvent être liées à des facteurs socioéconomiques, comportementaux ou bien à des problématiques spécifiques rencontrées. Ces caractéristiques peuvent être plus appuyées du fait de la crise sanitaire, et plus ou moins visibles aux yeux des institutions.



Ces caractéristiques des jeunes précaires sans solution sont des freins plus ou moins difficiles à lever pour leur insertion : **les principaux freins identifiés sont l'absence de ressources, la défiance vis-à-vis des institutions, le nomadisme résidentiel et le faible niveau de qualification**.



Ces jeunes sont majoritairement des majeurs, hommes (bien que soit constatée une augmentation de la part des femmes de la part des acteurs), ce qui correspond aux profils de publics repérés en majorité par les lauréats de la 1ère vague de cet appel à projets lancé en 2019 (aussi bien au niveau national qu'en Bourgogne-Franche-Comté).
L'étude souligne que les deux enjeux clés fondamentaux pour l'insertion de ces jeunes sont l'accès aux ressources (afin d'éviter le cumul d'impasses, le basculement vers des réseaux d'économie illicite et le cumul d'impayés/dettes pouvant vite faire dégénérer une situation), **et l'accès à un logement** pour lequel un accompagnement spécifique du jeune sur ce sujet doit être mis en place.

Ces jeunes cumulent les précarités depuis l'enfance :
- **Difficultés en continu** : liées à des parcours de vie compliqués, défaut de développement des compétences psychosociales, parcours d'accompagnement heurtés ;
- **Points de rupture** : évènements de vie brutaux qui déséquilibrent le jeune, déscolarisation précoce, arrêt brutal de la prise en charge institutionnelle ;
- **Relation complexe à l'aide** : manque d'appuis possible dans l'environnement du jeune, manque de confiance.

Pour ces jeunes, les dispositifs nationaux de droit commun apparaissent trop segmentés et présentent des limites dans leur fonctionnement actuel : foisonnement de dispositifs mais des carences pour les plus précaires ; des dispositifs en silo, mal coordonnés, et difficiles à lancer en l'absence de revenus ; des rigidités dans les conditions d'accès aux dispositifs ; manque de diversité et de formation des intervenants et accompagnants des jeunes ; une prise en charge médicale de droit commun trop isolée des dispositifs d'insertion.

Plusieurs points ont donc été identifiés par l'étude pour répondre aux besoins des NEET : **assouplissement des critères d'entrée** afin de permettre notamment aux jeunes « moins prêts » et plus éloignés de l'emploi d'accéder aux dispositifs ; **permettre le droit à l'erreur car les ressources mentales de ces jeunes sont concentrées sur leur survie, une tolérance doit donc être permise pour ce qui concerne le respect des règles et la stabilité du jeune** ; permettre aux jeunes d'**identifier une personne de confiance inconditionnelle, c'est-à-dire qui ne soit pas liée à un dispositif spécifique** et qui cesserait de suivre le jeune lorsque le dispositif prend fin.

15 initiatives locales mises en place pour contourner ces difficultés ont été étudiées en détail dans le cadre de ces travaux. Celles-ci mobilisent des **approches renouvelées auprès des jeunes autour de 3 principes communs : l'aller vers / l'accompagnement global du jeune / l'absence de barrière à l'entrée du dispositif d'accompagnement.**

Approche traditionnelle	Approche expérimentée
• Guichet	• **Aller vers** : travailleurs sociaux dans les rues, bureau itinérant en zone rurale/truck, au-delà des horaires conventionnels
• Cumul de dispositifs	• **Accompagnement global** : médical, social, administratif, insertion professionnelle, linguistique
• Contractualisation de l'accompagnement	• **Accompagnement inconditionnel à l'entrée (pas de barrière à l'entrée)** *3 briques principales*
• Emploi d'abord	• **Logement d'abord** : mettre à l'abri des jeunes pour leur permettre de suivre un programme d'insertion
• Une adaptation insuffisante aux codes du territoire	• **Repérage spécifique par type de territoire** : urbain, QPV, rural
• Construction d'un projet d'insertion d'abord	• **Mobilisation informelle d'abord** : événement socio-culturel, moment de partage, lien via les réseaux sociaux
• Travailleurs sociaux, conseillers en insertion	• **Accompagnants divers** : Coach sportifs, socio-esthéticien, ingénieurs et bac +5, anciens NEET, services civiques

3 facteurs de succès sont ciblés au sein de l'étude :
- **La mise en œuvre de l'action à l'échelle locale** à privilégier (par exemple à l'échelle d'un quartier ou d'une cité afin que les jeunes qui réussissent puissent entrainer les autres) ;
- **La mobilisation des acteurs du territoire** (portage institutionnel, communication forte auprès des acteurs de l'insertion) ;
- **La mixité des profils de jeunes accompagnés** (source de motivation pour les jeunes qui sont davantage motivés et tirés vers le haut).

L'ensemble de ces informations constituent de précieux outils permettant aux porteurs de projets d'orienter leurs actions.

1.2. Les enjeux de l'appel à projets

Le repérage des publics dits « invisibles » constitue une priorité européenne, rappelée à la fois par la Commission européenne et par la Cour des comptes européenne dans le cadre de la Garantie européenne pour la jeunesse[2].

C'est également un enjeu décisif du Plan d'investissement dans les compétences, qui vise à former et accompagner vers l'emploi deux millions de jeunes et de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés, ce qui amène à prendre contact et à remobiliser des personnes parmi les plus vulnérables, notamment celles sans contact avec les institutions sociales ou le service public de l'emploi.

Le Plan d'investissement se donne ainsi comme ambition de 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,

[2] 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

à l'échelle des opérateurs comme à celles institutions, et favorise la convergence entre les différents niveaux des collectivités territoriales et les services de l'État. Les communes et les établissements intercommunaux sont en première ligne pour connaître les habitants et leurs difficultés 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 économique[3]. 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 jeunesse[4]. Le service public de l'emploi a 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 Plan d'investissement se fixe ainsi l'objectif de repérer les « invisibles », de renouer le contact, et de favoriser la remobilisation des personnes repérées, permettant ainsi d'assurer – à l'issue de cette phase – le relais vers une étape adaptée au parcours en construction, pour qu'une solution leur soit proposée. C'est là un point fondamental du présent appel à projets, car, à défaut, la remobilisation devient une déception de plus et la vulnérabilité du bénéficiaire peut en être accrue. Pour prévenir l'éloignement durable de certains actifs du marché du travail et le risque de précarisation croissante de ces publics, les démarches permettant d' « aller vers » les publics non accompagnés, afin de leur permettre d'accéder à un accompagnement, à une formation ou à un droit, sont essentielles mais doivent être prolongées par des actions de remobilisation et d'accompagnement.

Bien entendu, des coordinations existent déjà dans le champ du repérage et de la mobilisation des jeunes NEET, 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)[5], avec des actions des missions locales et des structures d'information-réseau information jeunesse, notamment dès 2018 avec la définition des territoires d'implantation de la Boussole des jeunes[6].

Mais beaucoup reste à faire pour intensifier l'effort, renouveler les modes d'action et capitaliser les expériences les plus probantes afin qu'elles inspirent des projets supplémentaires. C'est le sens du présent appel à projets.

Une première vague de l'appel à projets, lancée en 2019, a déjà permis le déploiement de 237 projets sur tout le territoire. Au regard de la crise sanitaire, sociale et économique que nous vivons, le repérage et la mobilisation des jeunes « invisibles » est une priorité réaffirmée. Cet appel à projets fait donc l'objet d'une deuxième vague en 2021.

Le présent appel à projets s'inscrit dans cette dynamique de travail partenariale, pour la prolonger et notamment :

- **Centrer les interventions vers les publics non accédant aux droits et qui ne poussent plus la porte des institutions ;**

[3] 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).

[4] 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).

[5] 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

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

- **Renforcer le volet remobilisation et surtout garantir les suites de parcours.** L'engagement des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences offre à ce titre un contexte favorable pour penser les suites de parcours, en complémentarité également avec les actions soutenues par le Plan d'investissement dans les compétences et en particulier les projets retenus dans le cadre des appels à projets 100 % inclusion, Prépa apprentissage…

Cet appel à projets 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.

2. Les objectifs de l'appel à projets

L'objectif de l'appel à projets est de financer des actions permettant de **repérer, renouer le dialogue et remobiliser** les personnes les plus éloignées de l'emploi par des campagnes actives de repérage, **en amont d'une offre de parcours d'intégration sociale et d'insertion professionnelle**.

Il s'agit :

1) D'« **aller vers** » les publics hors de tout radar institutionnel, et en particulier **ceux qui ne sont pas inscrits auprès du service public de l'emploi**, et de renouer le contact grâce à des actions proactives ;
2) De remobiliser les publics repérés dans leur environnement, à travers des **actions ludiques de remobilisation** existantes (sportives et/ou culturelles, activités professionnelles) **et l'expérimentation de modalités innovantes de remobilisation** ;
3) De sécuriser les parcours des publics en proposant des **solutions concrètes d'insertion et/ou d'accompagnement à l'issue de la phase de remobilisation**, en lien avec le service public de l'emploi et le service public régional de formation.

Les porteurs de projets devront encourager **les partenariats et les coopérations**, à l'échelle des opérateurs comme des institutions.

2.1. La nature des actions de repérage et de mobilisation

Privilégier le « aller vers »

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 sociaux, 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…

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

« Raccrocher » les publics

Une fois la personne identifiée, la dimension de « raccrochage » et de sécurisation du parcours est un facteur clef de succès de la stratégie de repérage et de mobilisation. Il s'agit de « capter » ce public, le remettre en dynamique et le convaincre qu'une solution concrète et adaptée existe. Cette solution doit être attractive et devra l'associer pleinement, en surmontant la défiance qu'il peut avoir vis-à-vis des institutions.

La boite à outils[7] 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.

Des modalités innovantes de mobilisation sont attendues dans le cadre de cet appel à projets afin de « faire connaitre » et d'orienter vers les acteurs pouvant proposer des solutions d'accompagnement ou de formation 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 doivent présenter des modalités réellement « innovantes » qui devront être précisées dans le dossier de candidature : **les candidats à cet appel à projets doivent démontrer que leur projet diffère de leurs actions et offres de service habituelles**.

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 **un parcours de remobilisation personnalisé, adapté 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.

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

Dans la mesure où il s'agit de garantir les chaînages à l'issue immédiate du parcours de remobilisation vers une solution adaptée aux personnes, **les actions de (re)mobilisation attendues dans le cadre de cet appel à projets seront comprises dans une durée de 1 à 6 mois**.

Anticiper les suites de parcours

L'offre de solutions en aval du repérage et de la remobilisation doit être anticipée et intégrée par le porteur de projets dès son démarrage. Pour que les personnes repérées ne soient pas à nouveau perdues de vue, il est primordial de leur proposer rapidement un parcours de mobilisation à l'issue de la phase de repérage, puis de les orienter vers une solution à l'issue de ce parcours, qu'il s'agisse des dispositifs de formation, d'accompagnement et d'insertion ou du service public de l'emploi.

L'offre de solutions devra être pensée en forte articulation avec les actions de formation ou d'accompagnement vers l'emploi développées dans les territoires et en particulier les actions du Plan d'investissement dans les compétences et du Plan #1jeune, 1solution.

Il s'agit notamment des solutions suivantes :

- **Les parcours dits « de deuxième chance »** : École de la 2e chance, EPIDE, La Promo 16-18 pour les jeunes mineurs… ;

[7] https://www.jeunes.gouv.fr/IMG/pdf/Reperer_mobiliser_jeunes.pdf

- **Les parcours de formation proposés par le service public régional de la formation** et notamment les formations préparatoires ou les formations qualifiantes du programme régional de formation…, ainsi que 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 ;
- **Les parcours de formation en alternance et en particulier l'apprentissage, en recourant le cas échéant à une Prépa apprentissage ;**
- **Les parcours déployés dans le cadre des appels à projets du Plan d'investissement dans les compétences** et en particulier 100 % Inclusion, pour les publics qui nécessitent un parcours de remobilisation plus long ;
- **Les parcours de remobilisation proposés par 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…
- **Le service civique et les dispositifs d'insertion : insertion par l'activité économique, chantiers écoles, Parcours emploi compétences…**

Lorsque le projet nécessite de réaliser des actions de formation, les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences offrent, des solutions très pertinentes, pensées pour ce public très vulnérable. Le lien devra être assuré par le porteur de projet avec la Région pour identifier les opportunités de formation offertes aux jeunes repérés et remobilisés.

En complément, il est essentiel que le lien soit assuré avec le service public régional de l'orientation, les PSAD pour les publics décrocheurs et avec le service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE) en cours de construction, qui vise à renforcer l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi.

2.2. Les enjeux de coopération

Pour permettre la reprise du dialogue avec des « invisibles », leur (re)mobilisation 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, les porteurs de projets devront **mobiliser différents savoir-faire et s'appuyer sur une diversité d'acteurs** impliqués dans la vie quotidienne ou dans l'accompagnement de ces publics. Il est notamment attendu des porteurs de projet qu'ils travaillent en lien étroit avec les collectivités, particulièrement les centres communaux d'action sociale.

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, ainsi que dans un pilotage local de qualité, assuré par un chef de file en capacité de fédérer et de décloisonner les interventions des partenaires impliqués.

Pour garantir un bon maillage sur le territoire et la mobilisation d'un spectre étendu d'expertises, **la constitution d'un consortium d'acteurs,** au-delà des champs de l'insertion, de l'emploi et de la formation, **est donc particulièrement encouragée : le projet doit garantir la complémentarité des réponses des acteurs intervenant dans le repérage et la mobilisation des personnes.** Il doit également concourir au décloisonnement des approches et s'articuler avec les dispositifs préexistants au niveau local.

Les acteurs susceptibles de concourir au repérage et/ou à la (re)mobilisation des publics « invisibles » peuvent être associés au projet en étant intégrés au consortium ou en étant partenaires du projet. **Seuls les projets déployés en consortium, ou développant de larges partenariats territoriaux, sont en effet susceptibles de lever l'ensemble des freins rencontrés par les publics invisibles repérés.**

Ainsi, à titre d'exemple, peuvent être associés et sollicités, en matière de repérage et/ou de remobilisation des publics « invisibles », les acteurs de proximité suivants :

- **Les acteurs de l'urgence ou de la médiation sociale** (tels la prévention spécialisée, les adultes relais, le Samu social, les banques alimentaires…) ;
- **Les associations locales de proximité** (conseils citoyens, associations de locataires, régies de quartier, points information médiation multi services et information jeunesse…) ;
- **Les acteurs de la santé** (les plannings familiaux, les centres de santé, les centres médico psychologiques…) ;
- **Les acteurs du monde du sport** (les clubs sportifs associatifs, les fédérations sportives…) et de la culture (maisons des jeunes et de la culture…) ;
- **Les acteurs du logement** (les caisses d'allocations familiales, les centres d'hébergement, les associations de locataires, les bailleurs sociaux…) ;
- **Les collectivités territoriales** (les Régions, les Départements, les Communes et leurs groupements…).
- **Les entreprises ou groupements d'entreprises** (les structures d'insertion par l'activité économiques, les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, les entreprises adaptées…) ;
- …

Cette liste n'est pas exhaustive. Elle a vocation à élargir le spectre des acteurs pouvant être associés à la réalisation des projets candidats à cet appel à projets dans la mesure où **le consortium d'acteurs,** (ou, à défaut, les partenariats noués autour du projet), **doit être défini dans le dossier de candidature sur les 2 phases clés de l'appel à projets** : membres du consortium (ou partenaires) qui côtoient ou vont à la rencontre des « invisibles » et membres du consortium (ou partenaires) qui concourent à la remobilisation des invisibles repérés.
Le consortium et/ou les partenariats pourront ensuite être élargis, en tant que de besoin, au fil de la mise en œuvre du projet.

L'association du service public de l'emploi (notamment des missions locales) est également indispensable, afin d'assurer une cohérence et une continuité de prise en charge de la personne à l'issue du repérage et/ou de la phase de remobilisation, ce qui suppose pour chaque porteur de projet de nouer des partenariats et des coopérations impliquant le service public de l'emploi.

3. Les publics et les territoires visés par l'appel à projets

3.1. Les publics visés

Cet appel à projets vise le repérage et la remobilisation des publics dits **« invisibles », qui ne sont pas accompagnés par le service public de l'emploi** (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi), prioritairement les **jeunes de moins de 30 ans** ni en emploi, ni en formation, ni en études, et les **personnes peu ou pas qualifiées** (niveau de formation inférieur au Bac).

Une attention particulière doit être portée aux **personnes en situation de handicap**, qui seront notamment soutenues dans leur démarche de reconnaissance de leur handicap.

L'appel à projets cible prioritairement les 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…).
Parmi ce public, au regard de l'impact de la crise sanitaire sur les jeunes, **une attention particulière est portée dans le cadre de cet appel à projets au repérage et à la remobilisation :**

- des jeunes exclus, avec un accent mis sur les **NEET décohabitants exclus ou en voie d'exclusion** afin de pouvoir leur apporter des solutions d'accompagnement. Les projets devront donc associer les acteurs et réseaux de l'insertion sociale permettant de toucher ce public (gestionnaires de centres d'hébergement et foyers, bailleurs sociaux, associations de prévention spécialisée, associations locales…) ;
- des **jeunes décrocheurs** : l'objectif est de renforcer le repérage de ces jeunes en dehors des listes produites par l'Education nationale afin de les mobiliser dans des solutions, **qu'ils soient mineurs entre 16 et 18 ans**, au titre de l'obligation de formation, **ou majeurs en situation de décrochage**. Les porteurs de projet devront donc proposer des actions spécifiques « d'aller vers » à destination des décrocheurs, quels que soient leurs âges, et démontrer leur connaissance de l'obligation de formation, particulièrement du lien à faire avec les plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (et notamment les missions locales).
- des **jeunes majeurs sortants de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE)** : l'objectif est d'éviter que ces jeunes ne soient démobilisés au moment où leur prise en charge par l'ASE prend fin à leur majorité. En effet les jeunes placés qui, lorsqu'ils atteignent l'âge de 18 ans, sortent de ce dispositif sans bénéficier d'un contrat d'accompagnement jeune majeur, se retrouvent particulièrement exposés à des risques d'isolement et de pauvreté. Un travail de partenariat avec le conseil départemental est indispensable sur ce sujet.

À noter : les actions mises en œuvre dans le cadre de cet appel à projets 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.

3.2. Les territoires visés

Les porteurs de projets doivent développer une approche territorialisée, en portant une attention particulière aux **habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville** (QPV) et aux **habitants des territoires ruraux les plus en difficulté**.

Les premières données issues de la 1re vague du présent appel à projets, lancée en 2019, indiquent en effet que 26 % des personnes repérées résidaient en QPV et 13 % en zones de revitalisation rurale (ZRR). Ces résultats sont à renforcer lors du présent appel à projets.

À ce titre, en appui du 2e pilier des contrats de ville et dans un contexte de Plan de relance qui suppose une coordination renforcée des acteurs (contrats de relance et de transition écologique), le ministère de la Ville a installé, dans un certain nombre de territoires, des collectifs en faveur de l'emploi et de l'insertion des habitants des QPV : les Cités de l'emploi. Ce collectif d'acteurs, institutionnels et associatifs, piloté par le Préfet en association étroite avec les collectivités locales vise à garantir aux résidents des QPV les mêmes opportunités d'insertion, le même accès à l'information, le même accompagnement que l'ensemble de la population. Au-delà de la facilitation

de l'accès au droit commun, les Cités de l'emploi invitent les acteurs locaux à identifier, pour des cohortes de population propre à chaque territoire, l'ensemble des freins posés à leur accès à l'emploi et les incitent à expérimenter des actions adaptées.
Dans ce cadre, les projets proposés par les acteurs des Cités de l'emploi seront particulièrement regardés.

Les publics « invisibles » issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville et des territoires ruraux les plus en difficulté en Bourgogne-Franche-Comté sont visés par le présent appel à projets.
Une attention particulière devra notamment être portée sur les territoires non couverts par les projets retenus dans le cadre de la 1ère vague de cet appel à projets en 2019, et pour lesquels des besoins forts ont pu être identifiés : les bassins d'emploi de Saint Claude, Lons le Saunier, Autun, Macon, Auxerre, Sens, Avallon, Joigny, Morteau et Pontarlier.

4. Les règles de financement

L'Etat engage au niveau national dans le cadre de cette seconde vague de l'appel à projets pour le repérage et la mobilisation des invisibles, une enveloppe totale répartie entre les régions qui s'élève à 38 millions d'euros. Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, le montant prévisionnel alloué pour 2021 est de 1 436 400 euros d'autorisations d'engagements.

Les projets peuvent être soutenus pour deux ans, jusqu'à mi-2023.

Les projets devront présentés au plan de financement équilibré.

L'aide accordée dans le cadre du présent appel à projets ne pourra dépasser 80 % de l'assiette des dépenses éligibles. Pour développer les partenariats, le co-financement est exigé (collectivités territoriales, entreprises privées, fonds sociaux européens, financements État ou de ses opérateurs autres que dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences…).
L'assiette des dépenses éligibles des projets présentés devra être supérieure à 30 000 euros, toutes taxes comprises, sur la durée totale du projet.

La subvention accordée est versée au porteur de projet, chef de file du consortium le cas échéant, qui organise les partenariats entre les acteurs.

Les dépenses éligibles au financement du Plan d'investissement dans les compétences sont constituées des coûts directement liées à la conception et à la mise en œuvre du projet lauréat (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…)**, dès lors que ces coûts sont dûment justifiés**.

Ne font pas partie des actions éligibles à un financement par le présent appel à projets :
- L'acquisition de terrain et les investissements immobiliers ;
- L'acte de formation professionnelle vers l'obtention d'un titre, d'une certification, etc. financé dans le cadre du droit commun.

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 ;

- Les coûts liés aux frais de gestion administratifs directement liés à la gestion du consortium (gestion des conventions de reversement, récupération des pièces justificatives, reporting…) considérés comme éligibles ne peuvent pas excéder 3 % du budget global.

À l'issue de la formalisation du conventionnement entre la DREETS/DEETS et le porteur de projet, **le montant fera l'objet de deux versements :**

- 60 % des fonds alloués à la signature de la convention ;
- Un solde, à l'issue du programme, sous réserve de la réalisation effective des dépenses et de la transmission d'un rapport final par la structure à la DREETS/DEETS, rendant compte de l'ensemble du programme et de son évaluation qualitative et quantitative.

Les aides versées dans le cadre du présent appel à projets correspondent 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 noter : pour ce second appel à projets dédié au repérage et à la remobilisation des jeunes NEET non accompagnés par le SPE, il n'y a pas de cofinancement possible dans le cadre du fonds dédié à l'Initiative pour l'Emploi des Jeunes (IEJ) du FSE. Par ailleurs les crédits au titre du FSE+ ne pourront pas non plus être sollicités à titre de cofinancement sur cet appel à projets.

5. Le processus de sélection

5.1. Les modalités de dépôt des projets en ligne

Les dossiers devront être déposés au plus tard le 30 Juin 2021 à 12h00.

Les candidats, pour déposer leur projet (*cf. annexe 1 pour voir le contenu du projet attendu*), sont invités à se connecter à l'adresse suivante pour remplir et déposer en ligne leur dossier de candidature : https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/aap-reperer-et-mobiliser-les-jeunes-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 .

5.2. Les critères de recevabilité et d'éligibilité des projets

Pour être recevables, les dossiers de candidature devront impérativement être adressés complets dans les temps impartis.

Est éligible :

- Toute personne morale, publique ou privée, dont la santé financière est saine, capable de porter le projet à terme, ayant une expertise avérée et dont l'activité s'inscrit dans le périmètre de cet appel à projets, et présentant un projet dont l'assiette des dépenses éligibles est supérieure à 30 000 euros ;
- Toute personne morale pouvant justifier d'au minimum 2 ans d'existence ou étant liée juridiquement à une entité ayant au minimum 2 ans d'existence.

L'appel à projet ne finance pas les structures en difficultés financières.

Participation à d'autres appels à projets du Plan d'investissement dans les compétences :
Les lauréats des appels à projets « 100 % Inclusion » et « Repérage et remobilisation des publics invisibles » qui agissent déjà sur un territoire ne peuvent pas déposer une candidature pour cet appel à projets pour le même territoire. Cette restriction ne s'applique qu'au porteur de projet et ne concerne pas les partenaires des consortiums.

Projet déjà mise en œuvre en dehors du cadre de cet appel à projets :
La candidature à l'appel à projets devra présenter, qualitativement et quantitativement, la plus-value apportée par la candidature (actions supplémentaires ou complémentaires mises en œuvre, amélioration des actions menées, augmentation du nombre de personnes repérées et mobilisées…).

5.3. Les critères de sélection des dossiers

Les projets seront choisis en fonction des points suivants :

1	Porteur de projet	- **La qualité et la crédibilité du consortium d'acteurs** (ou du porteur de projet et de ses partenaires) : densité des partenariats territoriaux **pour garantir la capacité à répondre aux priorités définies dans l'appel à projets en matière de repérage / d'aller vers, de remobilisation et de passation de relai pour la suite de parcours** ; compétences et expériences réunies au sein du projet ; - La qualité de la gouvernance du projet mise en place : degré et qualité d'implication et d'engagement de chaque partenaire du 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 ; -La connaissance de l'existant.
2	Publics et territoires visés	- La capacité à atteindre les publics **« invisibles », c'est-à-dire non-inscrits au service public de l'emploi,** visés par l'appels à projets et à cibler l'action sur les **territoires fragiles** visés par l'appel à projets**.**
3	Échelle du projet	- L'échelle et l'ampleur du projet : ○ Le caractère structurant du projet pour le territoire, sa **plus-value par rapport à l'existant** et sa complémentarité au regard des dispositifs et acteurs existants sur le territoire considéré ; ○ L'évaluation du nombre prévisionnel de personnes pouvant être repérées et remobilisées.

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**.
5	Budget	- La viabilité du modèle économique du projet (capacité à déployer le dispositif, moyens techniques et humain mis en œuvre pour la réalisation des actions…) ; - L'équilibre financier du projet, notamment en termes de budget de fonctionnement dans la durée.
6	Évaluation et capitalisation	- 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.
7	Innovation	- 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…

Les modalités de sélection

Le processus de sélection est le suivant :

- Une phase préliminaire de pré-instruction des projets éligibles est organisée par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). L'objectif est d'organiser une capitalisation des projets au niveau national et de formuler des recommandations au regard de l'ensemble des projets. Les projets qui ne respectent pas les attendus seront écartés ;
- La DREETS se charge d'instruire les projets, en s'appuyant notamment sur l'avis du Commissaire à la lutte contre la pauvreté ;
- Les dossiers instruits sont ensuite transmis au comité de sélection et d'engagement, associant des services de l'État (Commissaire à la Lutte contre la Pauvreté, Préfecture de région, Délégués des Préfets, DREETS-DDETS(PP), Région Académique/Rectorat, DRAJES, DRDFE, ARS…), et les représentants de la Région et des Départements.

Les décisions finales restent du ressort du comité d'engagement régional.

5.4. La 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) concernés(s).
Les résultats de l'appel à projets font l'objet d'une notification à chacun des porteurs candidats.

6. La mise en œuvre, le suivi des résultats et l'évaluation

6.1. Le conventionnement

La DREETS/DEETS 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 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 du projet ;
- Les modalités d'évaluation du projet (procédure et indicateurs) ;
- L'engagement du porteur à prendre part aux comités de pilotage régionaux avec l'ensemble des porteurs de la région ;
- L'engagement du porteur à transmettre régulièrement des éléments de suivi des actions à la DREETS/DDETS pendant toute la période de mise en œuvre de la convention.

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

Le porteur de projets devra pouvoir **restituer les données relatives aux personnes repérées et mobilisées sur le territoire pendant la durée du projet**, par le biais de son système d'information ou de tout autre moyen. Il s'engage en particulier à renseigner les indicateurs de la liste figurant en annexe et à alimenter chaque trimestre l'outil développé par la DGEFP dénommé « collecteur ». Ces indicateurs seront complétés au moment du conventionnement avec les porteurs de projets lauréats. Ils permettent de s'assurer du déploiement des actions, tant sur ses aspects qualitatifs que quantitatifs. La DREETS/DEETS pourra en outre demander à chaque porteur de projets retenu tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration de ce suivi.

Pour compléter ces indicateurs, **un point d'étape qualitatif et quantitatif est réalisé au minimum deux fois par an** dans le cadre d'une instance réussissant, sous l'égide de la DREETS/DEETS, le Commissaire à la lutte contre la pauvreté, la Région, le service public de l'emploi, le service public régional de l'orientation, le service public régional de la formation professionnelle. Lors de ce point d'étape, le lauréat précise les actions de repérage conduites, le volume et les principales caractéristiques des publics repérés, ainsi que la nature des actions de remobilisation conduites. Ce point d'étape et d'échange vise à **coordonner l'ensemble des acteurs territoriaux garants d'une suite de parcours, post remobilisation par le lauréat**. Il peut s'inscrire dans le cadre d'une comitologie préexistante au présent appel à projet.

Un compte rendu opérationnel et financier est également transmis à la DREETS/DEETS chaque semestre à compter de la date de conclusion de la convention.

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.

Complémentairement à cette démarche et sur proposition du comité scientifique chargé de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences, l'État 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, dans un souci de partage de l'information à l'ensemble des parties prenantes, dans l'intérêt général.

6.3. La communication

Les lauréats devront respecter les règles de communication suivantes :

- Apposition du logo Marianne du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et du label du Plan d'investissement dans les compétences, avec la mention « financé par », 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.

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1
Contenu du dossier de candidature

Annexe 2
Liste des indicateurs communs aux différents dispositifs du Plan d'investissement dans les compétences

Annexe 3
Fiche de synthèse du projet

Annexe 4
Diagnostic du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) de Bourgogne Franche-Comté

Annexe 1 - Contenu du dossier de candidature

Le dossier de candidature devra comprendre les pièces suivantes :

1. **Identification du porteur de projet ;**

2. **Identification des partenaires du consortium (le cas échéant) ;**

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.

3. **La synthèse du projet (à l'appui de la fiche figurant en annexe 3) ;**

4. **La 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'aller vers, d'accompagnement global et d'articulation aux dispositifs et acteurs existants notamment en ce qui concerne les suites de parcours ;
   c. La qualité et la crédibilité du porteur de projet ou du consortium ;
   d. L'ambition en matière de résultats et d'impact ;
   e. Le périmètre géographique des actions de repérage et de mobilisation ;
   f. Le public visé ;
   g. 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) ;
   h. Le coût du projet par jeune repéré et remobilisé vers le Service Public de l'Emploi.

5. **Les pièces à joindre au dossier :**

   a. Les 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. Les CV des personnes clés ;
   c. Une fiche SIREN de moins de 3 mois ;
   d. Un document attestant du pouvoir de signature du représentant légal du porteur de projet ;
   e. Les comptes annuels approuvés sur les 3 dernières années (ou tout document permettant de juger de la capacité financière pour les structures n'ayant pas 3 ans d'existence) :
   f. Un accord de consortium signé ou un projet d'accord (format libre).

Annexe 2 - Liste des indicateurs communs aux différents dispositifs du Plan d'investissement dans les compétences

Des informations complémentaires nécessaires au bon renseignement de ces indicateurs seront transmises au porteur de projet lauréat au moment du conventionnement.

Indicateurs à renseigner dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences	
	Information demandée
Bénéficiaires	Nom et prénom
	Sexe (H/F)
	Date de naissance (JJ/MM/AAAA)
	Code postal de la ville de résidence
	Résident d'un quartier prioritaire de la politique de la ville
	Résident d'une zone de revitalisation rurale
	Décrocheur scolaire
	Plus haut niveau de formation atteint
	Plus haut niveau de formation validé
	Année d'obtention du plus haut diplôme détenu (le cas échéant)
	Travailleur handicapé
	Date de repérage
Situation en début de Parcours	Date de début de la mobilisation
	A eu une immersion professionnelle dans les 12 mois précédant la date de début de mobilisation
	A eu une formation dans les 12 mois précédant la date de début de mobilisation
	Est inscrit auprès du SPE (Pôle emploi, mission locale, cap emploi)
	A des ressources financières régulières
	Logement : a un domicile (hébergement par un tiers, logement autonome)
	Santé : En possession d'une carte vitale
	Mobilité : dispose d'un moyen de transport (collectif ou autonome) à proximité
	Mobilité : fait usage de ce moyen de transport ?
	A effectué un service civique
	A eu un 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 repérage) ? Dans les 3 mois ?
Abandons	A abandonné le parcours de repérage et de mobilisation ?
	Motif d'abandon

Situation en fin de parcours	Date de fin de mobilisation
	A eu des jours en immersion professionnelle pendant le parcours
	A suivi une formation pendant le parcours
	Est inscrit à Pôle Emploi / mission locale / Cap Emploi ?
	Nombre de contacts 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 mois qui précèdent la fin du parcours (date de fin de remobilisation) ? Dans le mois ? Orientation vers un opérateur de l'insertion professionnelle (EPIDE, E2C, SMA, SMV, SIAE….) pendant le parcours
	Qu'a apporté le parcours au jeune ? Qu'en retient-il ?

Annexe 3 - Fiche de synthèse du projet

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	2021	2022	2023
	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	2021	2022	2023
	Coût total de l'opération	€		100 %
	Participation de la DREETS	€		%
	Coût par jeune repéré et mobilisé	€		
Conditions de réussite				
Identification des points de risque				
Résultats visés				
Indicateurs de suivi et d'évaluation				
Autres éléments à porter à connaissance				

Annexe 4 - 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.

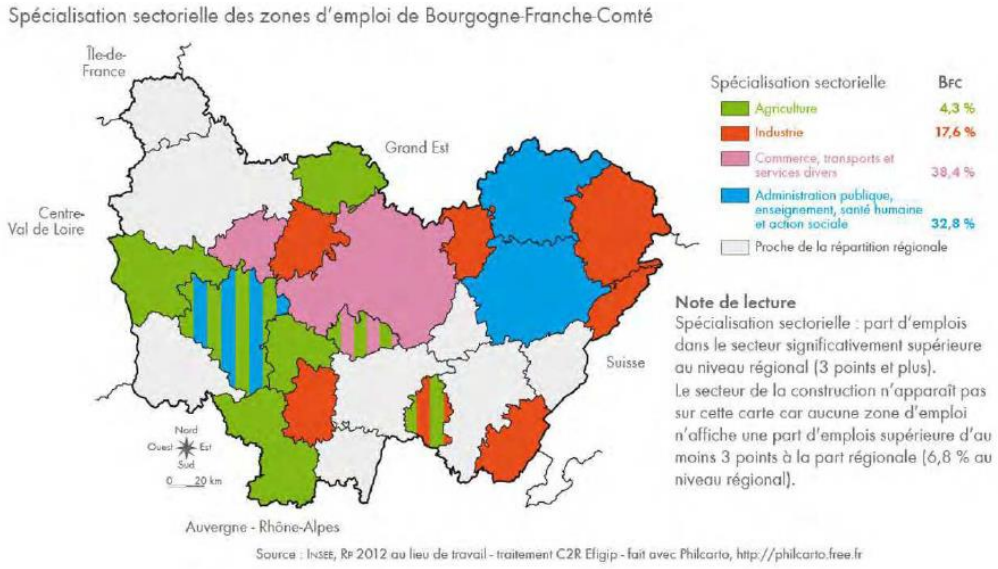
Le produit intérieur brut (PIB) représente 3,4 % du PIB national, ce qui positionne la Bourgogne-Franche-Comté au 11e rang des régions françaises. Entre 1990 et 2015, le PIB de la Bourgogne-Franche-Comté a progressé presque 2,5 fois moins vite qu'en France (+19 % contre +46 %). Cet écart s'est accentué 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 2ème 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. <u>Un niveau de formation et de qualification qui s'est accru moins fortement en BFC</u>

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 1 4% 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 Direccte 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 Planoise	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%**

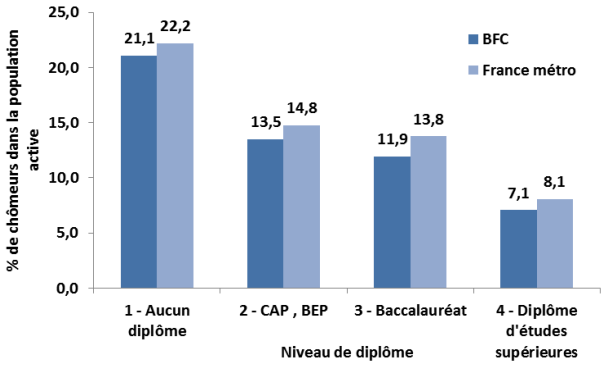
INVESTIR DANS LES COMPETENCES : UN ENJEU FORT POUR LA BFC

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)

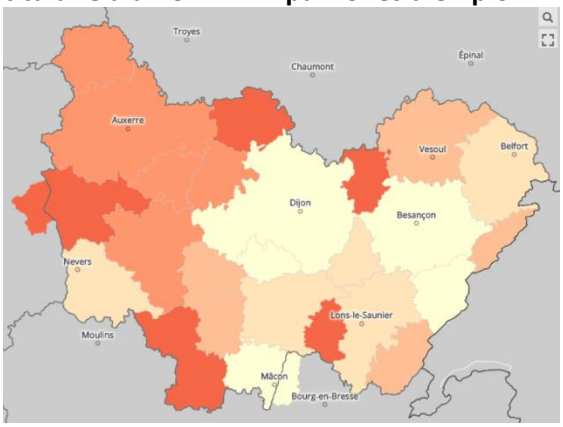


Source : Insee, recensement de la population 2014, traitement Direccte (SESE)

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

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

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)

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

✓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 :

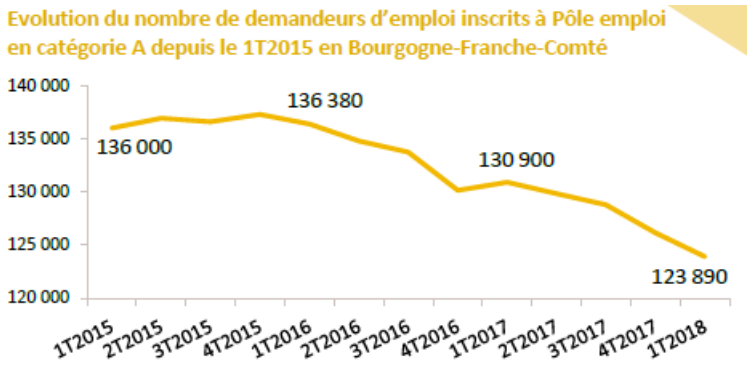
- ✓6 secteurs où les difficultés de recrutement sont importantes (L'hébergement et la restauration- Construction-Métallurgie et produits métalliques-Commerce & réparation automobile-Travail du bois, papier et imprimerie-Activités immobilières), mais les causes des difficultés sont multiples.
- ✓Difficulté 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.

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

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

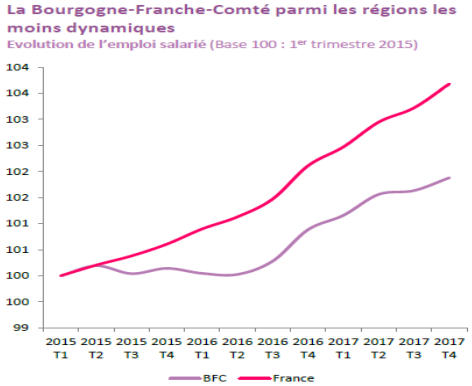
- Le nombre de demandeurs exerçant une activité réduite de courte durée (de moins de 78 heures) ou de longue durée, catégories B et C, est en hausse de 6 870 demandeurs sur un an (soit 8 %). Pendant ce temps, le nombre de personnes sans emploi (catégorie A) en Bourgogne-Franche-Comté recule de 7 010 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 1er T2017 et le 1er 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 1er T2017 et le 1er 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.



<u>L'emploi salarié</u>

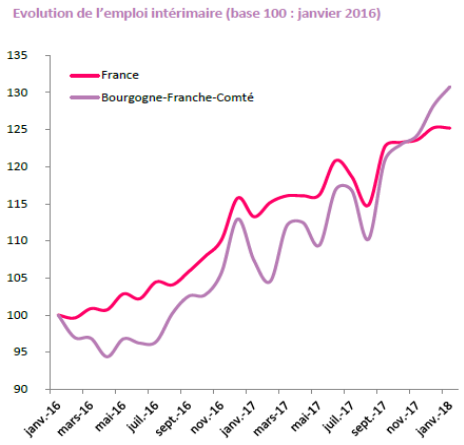
La reprise d'emploi reste timide au 4ème trimestre 2017 (+ 0,2 %, et + 1,0 % sur l'année)



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 :

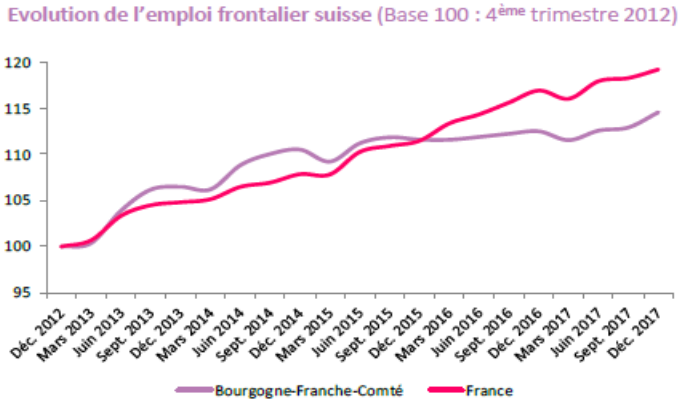
- La Nièvre (+ 14,1%)
- La construction (+ 13,4 %)
- Les cadres et professions intermédiaires (+ 12,4 %)
- La Saône-et-Loire (+ 12,2 %)
- Les employés (+ 11,8%)

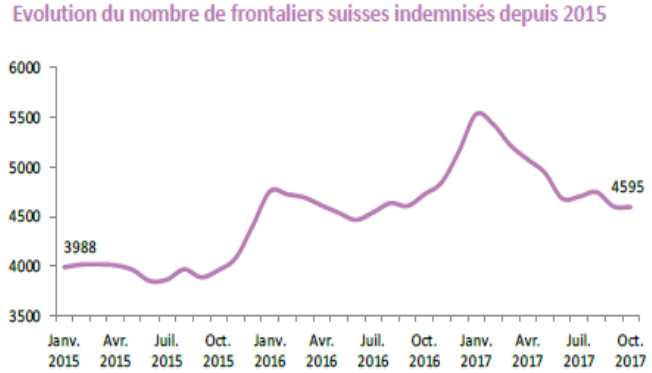


L'emploi frontalier

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





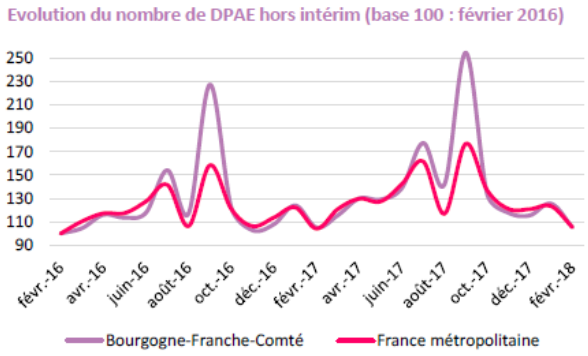
245 000 déclarations préalables à l'embauche (DPAE) supplémentaires en un an.

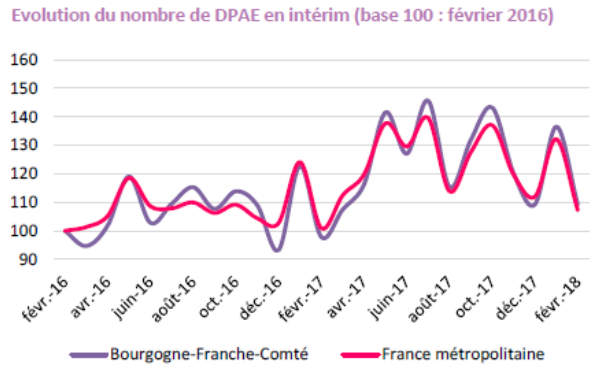
Les DPAE hors intérim

- 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 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 %).





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

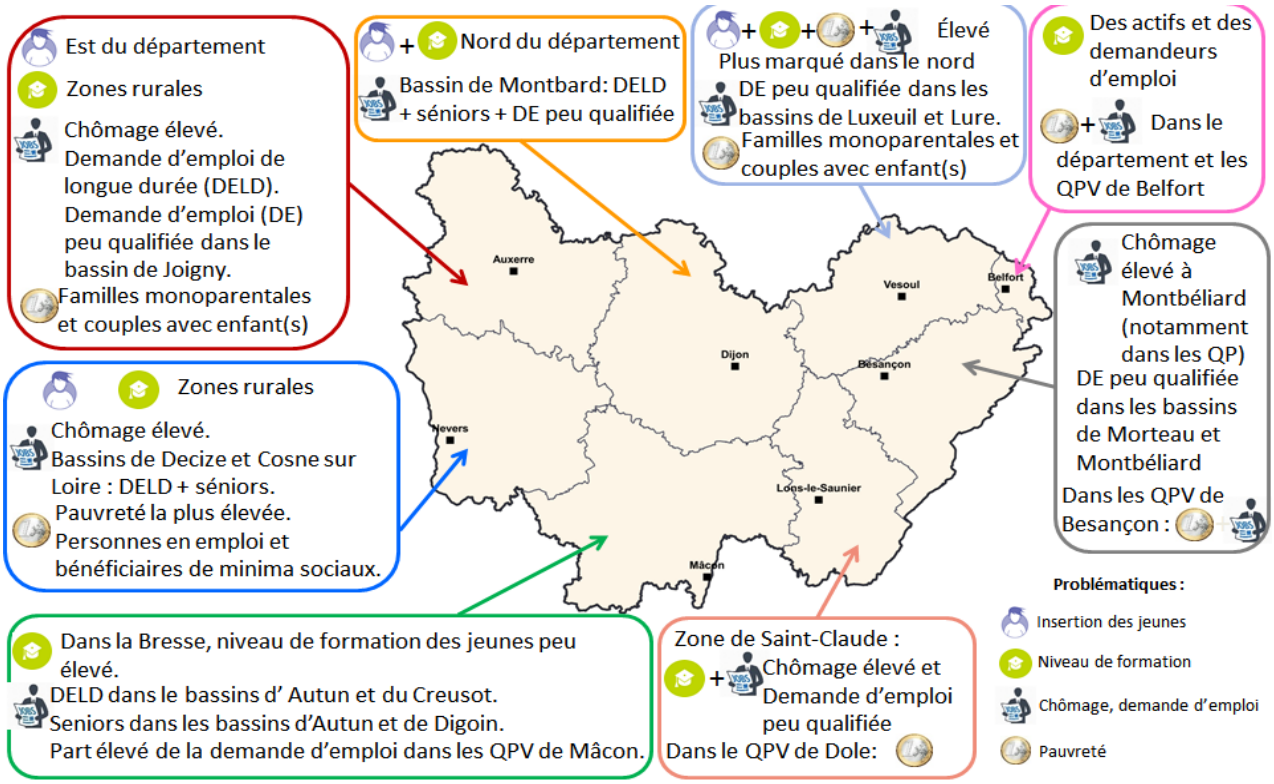
. Des tensions fortes sont présentes dans les études et supports techniques de l'industrie et dans l'installation et maintenance, qui sont en lien avec un haut niveau de qualification. En Bourgogne-Franche-Comté, en 2017, trois groupes de métiers sont marqués par des tensions : les études et supports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

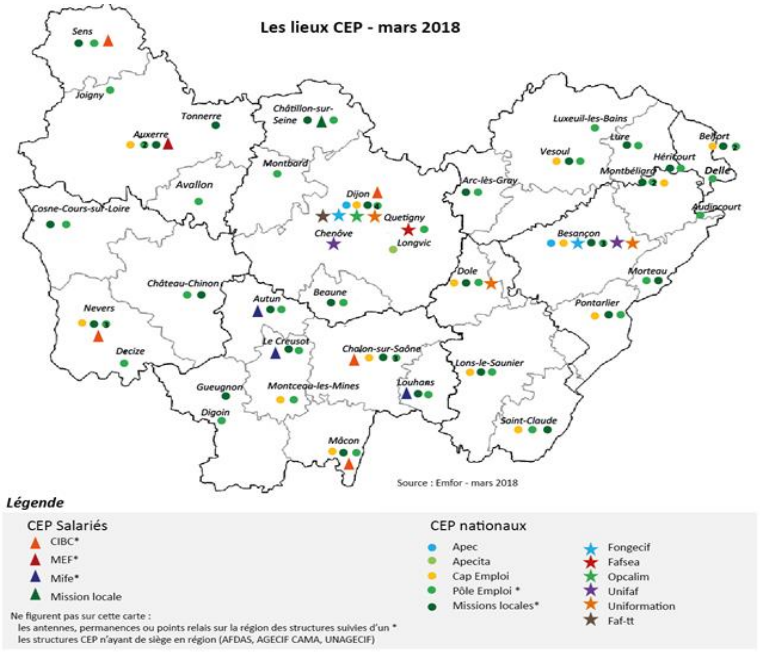
- ✓La carte ci-dessous illustre les enjeux forts d'insertion sur les différents bassins d'emploi de la région :

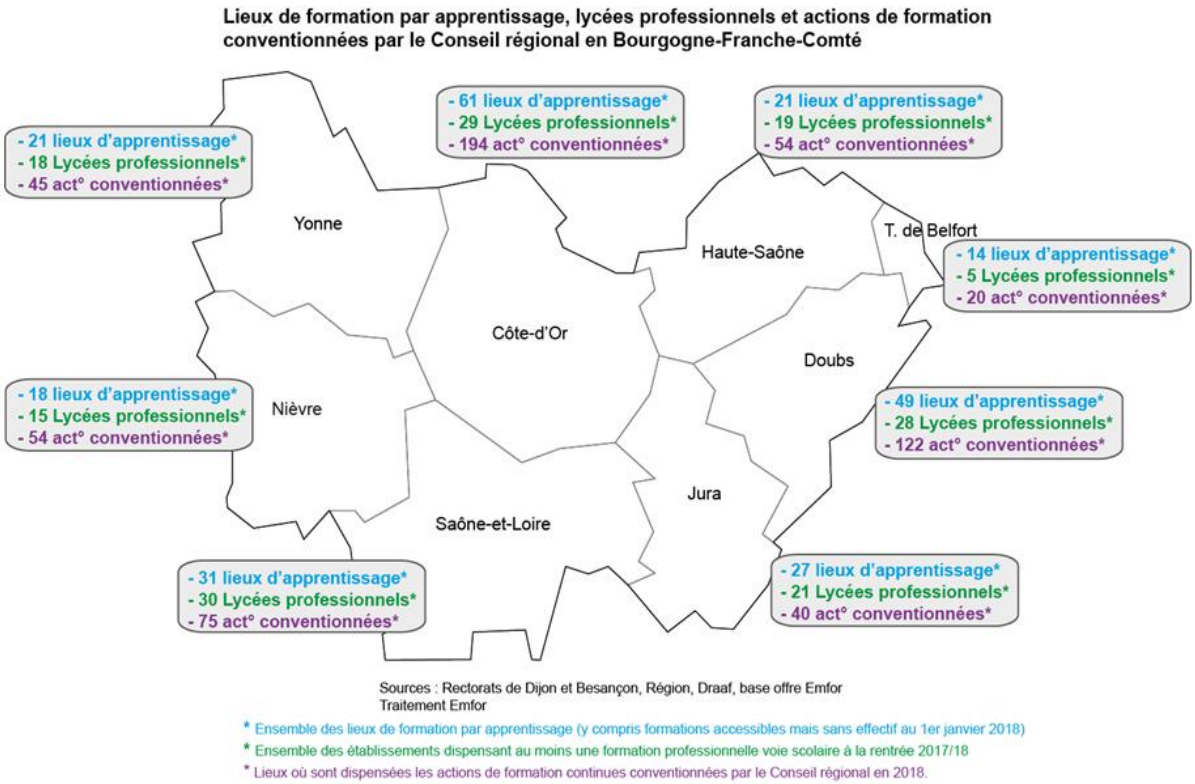


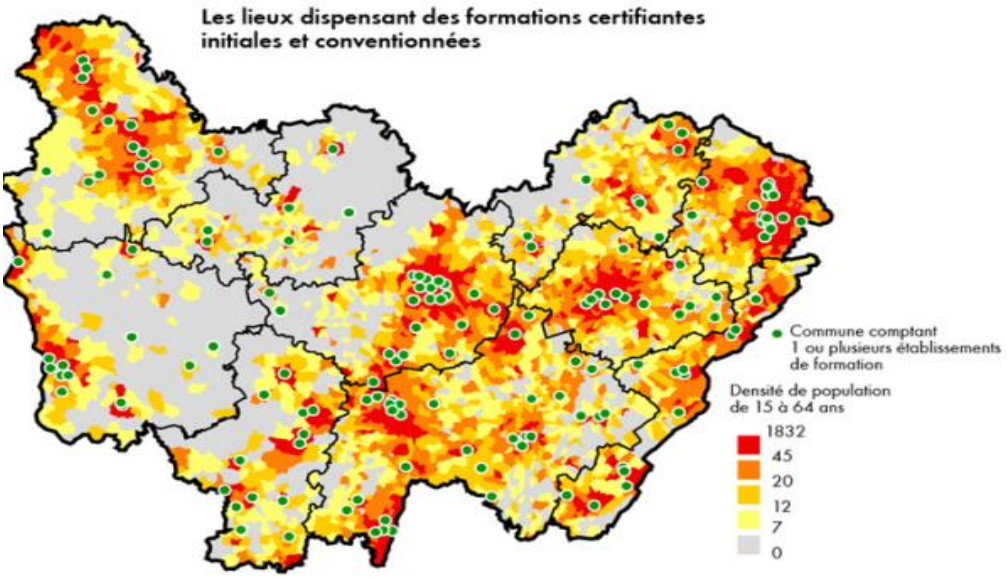
V. Un appareil de formation et d'accompagnement maillant de manière satisfaisante le territoire

- ✓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







Source : INSEE Recensement de la population 2014
Établissement de formation initiale professionelle : Rectorat, DRAAF, Conseil Régional, Université, DREES 2016-2017
Lieu de formation conventinnée 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
Social Un taux de pauvreté plus faible qu'en France métropolitaine Moins d'inégalités de revenus qu'en France métropolitaine **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 **Formation** Un niveau de formation de la population en progression Une élévation du niveau de qualification des actifs en emploi	**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) **Social** Des revenus plus faibles Des zones d'emploi très touchées par la précarité en dépit d'une bonne moyenne régionale **Formation** Un plus faible niveau de formation de la population Niveau de formation des demandeurs d'emploi inférieur à celui relevé au plan national **Emploi** Une part importante des seniors parmi les demandeurs d'emploi Une faiblesse de l'emploi tertiaire
Opportunités	**Menaces**
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	**Economie** Une image de l'industrie parfois négative Plus de petits établissements

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**