ACCOMPAGNATEURS D'ENTREPRENEURS

Étude de faisabilité École de la Deuxième Chance

Département des Alpes-de-Haute-Provence

Juillet 2017

Préambule 4

I. Création d'une École de la Deuxième Chance dans les Alpes-de-Haute-Provence: un enjeu pour un territoire vaste et rural 14

A. Panorama sur le 04 14

1. Population, territoire, emploi 14

a) Un territoire vaste et peu dense 14

b) Une économie résidentielle marquée par une inadéquation entre l'offre et la demande de travail 17

c) Chômage: des chiffres départementaux élevés 22

2. Données sur les jeunes 26

a) Les jeunes et l'emploi: un groupe vulnérable face au marché du travail 26

b) Origine démographique des jeunes DEFM 27

C. La cible des E2C: les jeunes demandeurs d'emploi sans qualification 28

1. Définition du public visé 28

2. Un accès à l'emploi conditionné par le niveau de diplôme 28

3. Les jeunes sans qualification au sein de la Mission Locale 29

D. L'E2C, un outil qui doit respecter le principe de complémentarité 32

1. Les dispositifs et actions pré-existants en faveur des jeunes sans diplôme 32

a) Les missions locales: une mission axée sur les jeunes peu ou pas qualifiés 32

(1) Données générales: une capacité d'action et un large éventail de prestations 32

(2) Les emplois aidés: les emplois d'Avenir et les contrats de génération 39

i. Emploi d'Avenir 39

ii. Contrats de génération 41

(3) Garantie Jeunes 42

b) Les Centres de Formation d'Apprentis 43

(1) Le CFA de l'Université Régionale des Métiers et de l'Artisanat (URMA) 43

(2) Le CFA de la CCIT 04 44

c) L'Institut Avenir Provence (IAP) 44

d) La Maison familiale rurale (MFR) 45

e) Espaces Territoriaux d'Accès aux Premiers Savoirs 47

f) Espaces territoriaux d'Accès à la Qualification 48

(1) Parcours de Formation Accompagnés 48

(2) Programme Territorialisé de Formations qualifiantes 48

(3) Centres Régionaux de Formation Professionnelle 49

g) Espaces Ouverts d'Éducation Professionnelle 50

h) Etat global concernant l'alternance en PACA 50

Synthèse 58

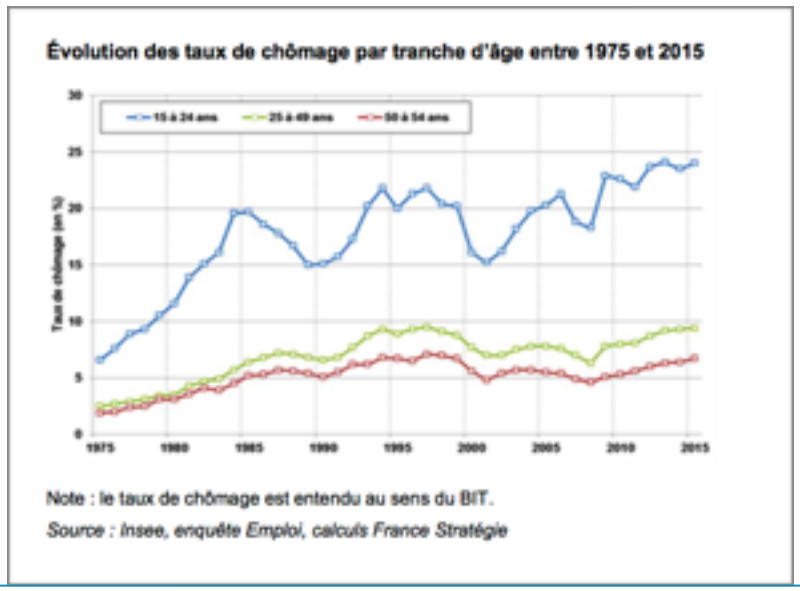
Préambule

La suivante étude de faisabilité concerne le projet de création d'une École de la Deuxième Chance (E2C) dans le département des Alpes-de-Haute-Provence. Cette étude, mandatée par Monsieur le Préfet des Alpes-de-Haute-Provence, a pour ambition d'effectuer un diagnostic de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes de 15 à 25 ans sans qualification et prétend exposer l'opportunité que représenterait la création d'une E2C pour notre territoire.

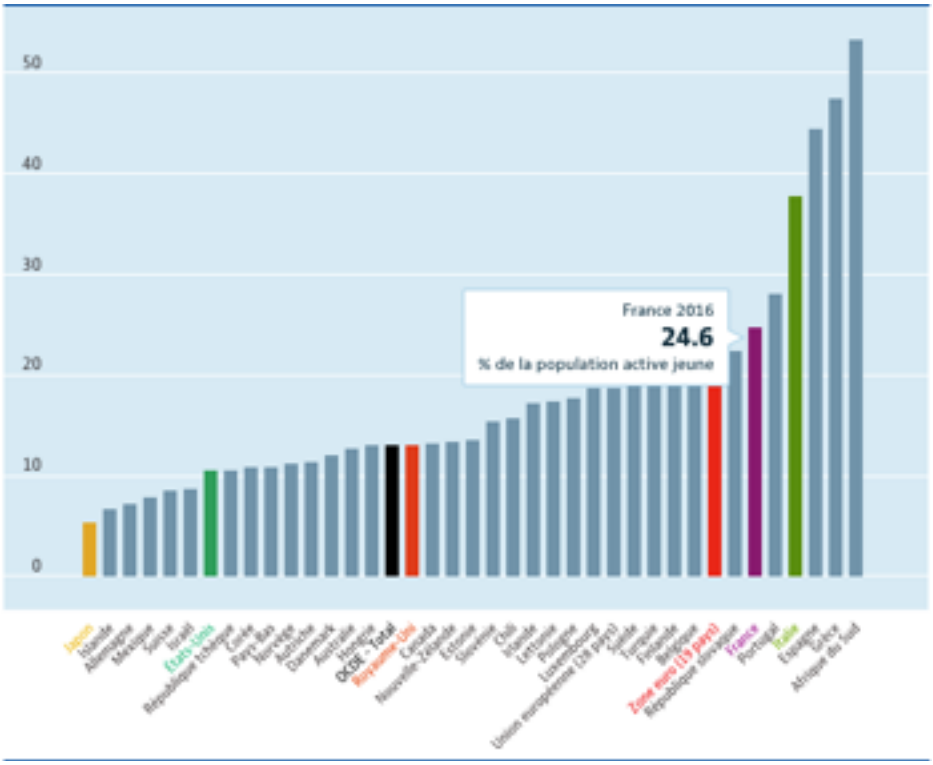
Ces établissements visent l'insertion professionnelle des jeunes de 18-25 ans sortis du système scolaire depuis plus d'un an, sans diplôme et/ou sans qualification. Assurément, la finalité de cette étude de faisabilité est avant tout de penser une E2C en fonction des réalités sociales, économiques et géographiques de notre département, une terre vaste et peu dense où le chômage des jeunes est fortement marqué par rapport à la moyenne régionale et nationale. Les propositions formulées à la fin de cette étude tenteront de penser la conception et la structure des E2C en fonction des spécificités de notre département.

Au préalable, il apparait nécessaire de prendre de la hauteur sur le thème de l'insertion des jeunes sans qualification et de sortir de notre approche d'analyse principalement départementale et régionale pour adopter un point de vue européen et national. Cette relativisation du sujet nous permettra d'effectuer un véritable état des lieux et de concevoir quelles sont les propositions de projet les plus adaptées aux réalités sociales et économiques du territoire.

Ainsi, la situation des jeunes de 15 à 25 ans sur le marché du travail est un sujet qui préoccupe à tous les échelons de décision étatique. L'origine de cet intérêt s'explique par le fort taux de chômage de cette tranche d'âge en comparaison avec les autres mais aussi parce que les mesures appliquées pour le résorber ne semblent pas fonctionner. En effet, ce taux reste nettement supérieur à celui des autres catégories tout au long de la période 1975-2015. Il est également primordial de signaler que ce taux de chômage des jeunes a été multiplié par 3,5 en 40 ans, s'élevant aujourd'hui à **24.6%** au niveau national.

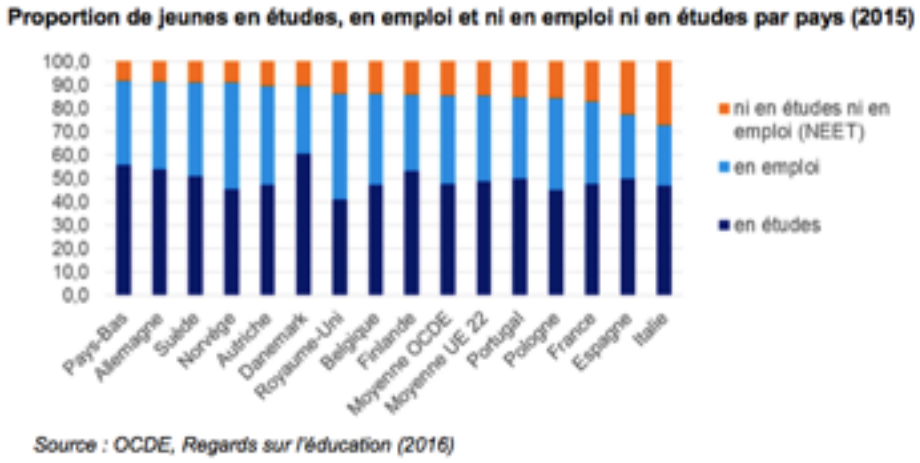


En se basant sur le taux de chômage moyen des jeunes des pays membres de la Zone Euro (20.4%), la France fait partie des mauvais élèves en se situant 4.2 points en dessus de cette moyenne générale et en se plaçant juste devant le Portugal, l'Italie, l'Espagne et la Grèce.



Source: OCDE.

Cependant, même si ce taux de chômage des jeunes est un indicateur révélateur il est également fossé par la forte inactivité des jeunes français en comparaison de celle des autres pays membres. Cela s'explique par une plus longue durée d'études en France. En effet, 50% des 18-24 ans sont encore en études, et restent faiblement actifs, ne cumulant que peu emplois et études, contrairement à d'autres pays comme l'Allemagne ou les Pays Nordiques où l'alternance est obligatoire pour la formation à de nombreux métiers.



Par conséquent, l'indicateur le plus adapté n'est pas le taux de chômage mais la ***part des jeunes au chômage***[1] qui permet d'exclure du calcul le nombre de jeunes inactifs. Ainsi, en utilisant cette donnée, **13.8%** des 20-24 ans sont réellement au chômage comme l'indique le graphique numéro 3. Ce nombre reste toutefois supérieur de 2.1 points à la moyenne de l'Union Européenne des 28 cette fois-ci. Un des points également importants est que ce chômage ne se résout pas avec le temps mais s'amplifie, puisqu'en 2015 **17%** des 15-29 ans sont des NEETs[2] (Ni employé, ni étudiant, ni stagiaire). Il faut donc arriver à trouver une solution qui règle des problèmes d'insertion professionnelle sur le long terme.

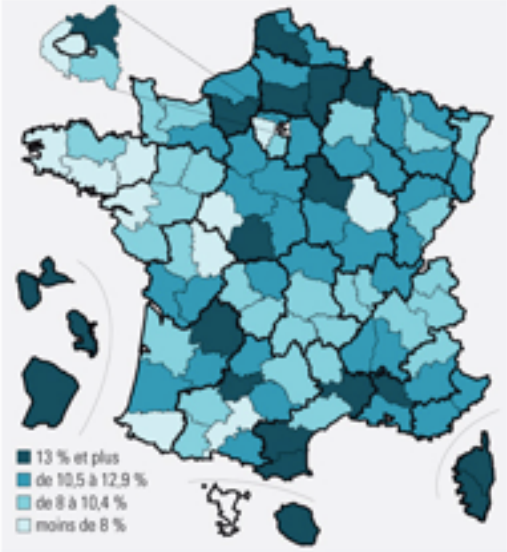
Part des jeunes au chômage par tranche d'âge en Europe, 2015 (en pourcentage)

	15-19 ans	20-24 ans	25-29 ans
France	4,4	13,8	11,6
UE-28	4,9	11,7	10,2
Allemagne	2,2	4,8	4,8
Royaume-Uni	8,8	8,3	5,1
Italie	4,2	16,5	15,1

Source : Eurostat, LFS, 2015

A propos de la répartition de ces jeunes français sans diplôme sur le territoire, elle est hétérogène comme le montre la suivante carte.

Part de jeunes de 16-25 ans sans diplôme par département en 2011 (en %)

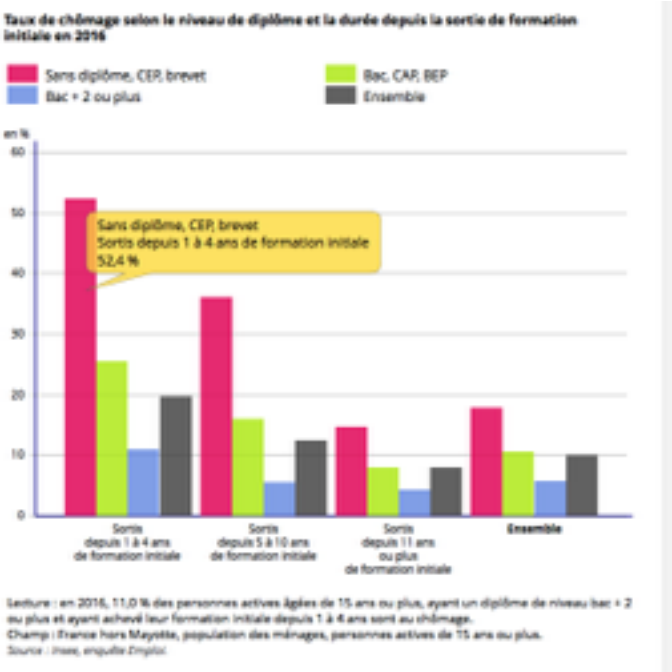


[1] Calcul part des jeunes au chômage: rapport entre le nombre de jeunes chômeurs et la population totale de ce groupe d'âge.

[2] Neither in Employment, Education or Training en anglais, indicateur de la Commission Européenne depuis 2012.

Les académies où le taux de jeunes sans diplôme est faible se trouvent sur l'Ouest et la partie Sud de la France. Toutefois, la Région PACA affiche un taux de jeunes sans diplôme relativement élevé par rapport aux autres régions du Sud. Quant au département des Alpes-de-Haute-Provence, il a un taux qui se situe entre **10,5 et 12,9%**. Cependant, cette carte établie une moyenne par département en 2011, mais la répartition même de ces jeunes au sein du département peut aussi être très hétérogène.

Le flux de jeunes sortants de formation initiale sans diplôme est en constante baisse depuis quelques années. Ils étaient 19% à sortir du système scolaire sans diplôme sur la période 2005-2007 contre **9%** (moins de 100 000 jeunes) en 2015. Ces jeunes de 18 à 24 ans non-qualifiés sont aujourd'hui au nombre de **480 000** en France. Ce taux de sortie précoce de formation initiale se situe en dessous de la moyenne européenne, qui est de 11%[3]. Les jeunes étant déjà les plus exposés aux fluctuations du marché du travail, ceux sans qualification sont encore plus vulnérables. Ainsi, suite à la crise de 2008 et le difficile rattrapage économique qui a suivi, **52,4%** des jeunes non-diplômés sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale étaient demandeurs d'emploi en 2016 (cf graphique).



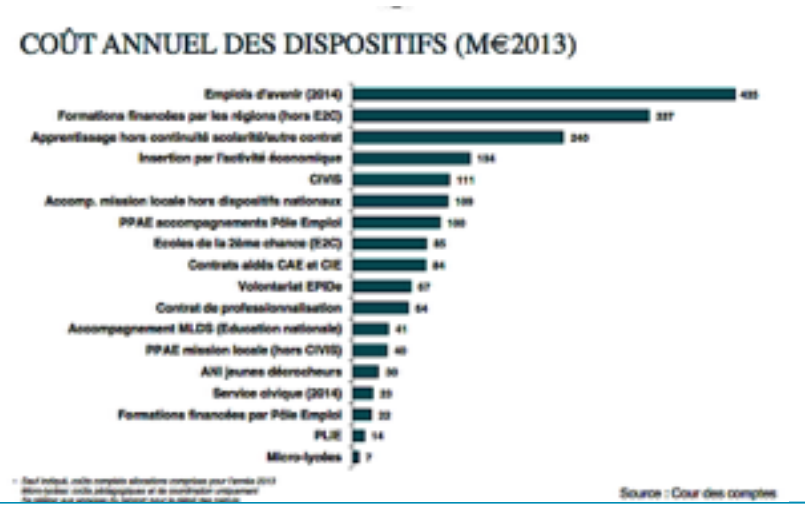
Il est toutefois important de remarquer que l'engagement financier public concernant les jeunes sans qualification est considérable. En effet, l'ordonnance du 26 mars 1982 disposait que « la qualification professionnelle et l'insertion sociale des jeunes gens et jeunes filles de seize à dix-huit ans constituent une **obligation nationale** ». Pour les dispositifs d'insertion et de formation le montant accordé s'élève à 1,4 Md€ et pour les emplois aidé à 0,5Md€. Il faut en plus de cela prendre en compte le coût des retours à l'école pour certains jeunes.

[3] *Les dispositifs et les crédits mobilisés en faveur des jeunes sortis sans qualification du système scolaire*, Rapport de la Cour des Comptes, janvier 2016.

Au final, les coûts uniquement liés aux dispositifs d'insertion et de formation ainsi que ceux pour les emplois aidés représentent environ 35% de l'ensemble des financements publics alloués en faveur des jeunes de 16-25 ans alors que les jeunes sortis précocement du système scolaire ne représentent que 9% de la population totale des jeunes. Cette concentration des moyens publics se répartit principalement entre l'Etat (50% des financements), la région (25%), les partenaires sociaux et Pôle emploi (15% à eux deux). Cette focalisation sur ces jeunes s'est traduite à partir de 2009 par diverses actions du ministère de l'éducation nationale telles que la création des plateformes de suivi et d'appui aux Décrocheurs (PSAD). Plusieurs dispositifs mis en place tentent de repérer les jeunes en rupture de scolarité le plus tôt possible pour les orienter vers les structures adaptées. Ces dernières sont nombreuses et proposent soit une réinsertion à travers des structures d'apprentissage par voie scolaire soit une réinsertion des jeunes par voie d'apprentissage / par l'activité économique.

Source : Cour des comptes

La répartition des coûts entre les différents dispositifs dépend du coût unitaire par jeune et du flux d'entrée annuel dans les dispositifs et est la suivante:



Source : Cour des comptes

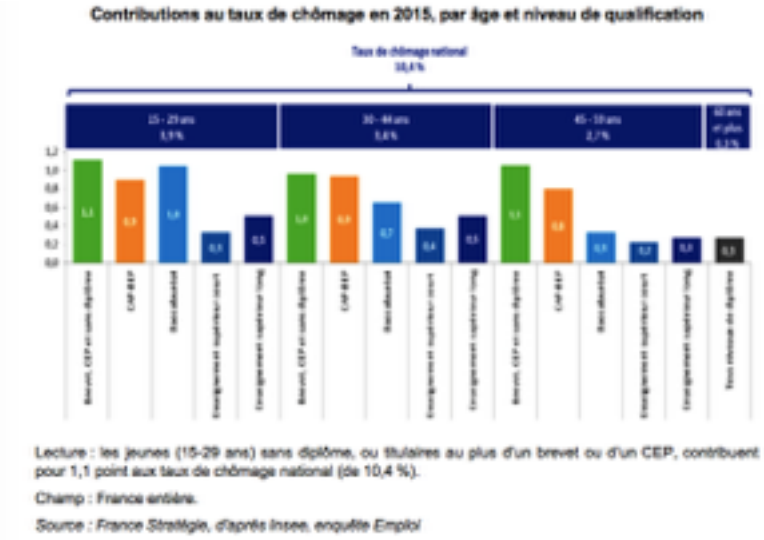
Les dispositifs vers lesquels les jeunes sortis sans qualification du système scolaire se dirigent le plus sont Pôle Emploi avec le PPAE (145 000 jeunes), la Mission Locale hors dispositifs nationaux (93 000), le CIVIS renforcé (80 000), les Formations financées par les régions, hors réseau E2C (78 000) et le PPAE des missions locales, hors CIVIS (45 000). Les formations ayant le coût annuel le plus élevé sont les Emploi d'avenir (435M€), les formations financées par les régions, hors E2C (337M€), l'apprentissage hors continuité scolarité/autre contrat (240M€) et l'insertion par l'activité économique (134M€).

Ces difficultés d'insertion professionnelle de certains jeunes peuvent s'expliquer par différentes barrières à l'embauche.

La première est celle du ***niveau de diplôme/de qualification*** qui reste le critère d'embauche le plus important puisqu'il représente logiquement un gage de connaissance et de savoir-faire pour les employeurs. De ce fait, les jeunes les moins diplômés affichent un taux de chômage jusqu'à 3 fois supérieur à celui des diplômés de l'enseignement supérieur. De plus, les non-diplômés mettent en moyenne 12,5 mois pour accéder à leur premier CDI contre 3,3 mois pour les diplômés du supérieur (graphique 4). Ainsi, les non-

diplômés, loin d'être une catégorie marginale, se font ressentir au niveau du taux de chômage national car comme le graphique 5 l'indique, les jeunes (15-29 ans) sans diplôme, ou titulaires au plus d'un brevet ou d'un Certificat d'Études Primaires (CEP), contribuaient de 1,1 point au taux de chômage national (de 10,4%) en 2015.

Graphique 4

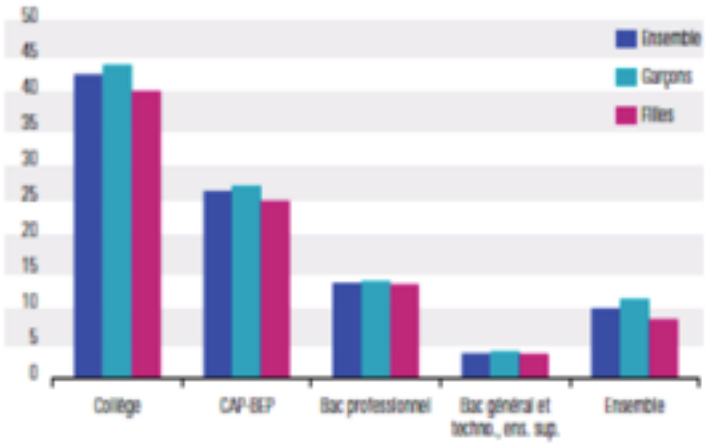


Graphique 5

Un autre problème encore plus alarmant est celui de la ***non maîtrise des compétences de base***. Selon une enquête de l'Insee intitulée *Information et vie quotidienne (IVQ)* de 2011, environ une personne sur dix de 18 à 29 ans est dans une situation préoccupante dans les domaines fondamentaux de la compréhension orale, de l'écrit, de la

numération et du calcul. Même si ce chiffre tend à diminuer avec le temps et par tranche d'âge, il reste tout de même important et cette non-maîtrise représente par conséquent un obstacle à l'accès à l'emploi. De surcroit, l'enquête révèle que les difficultés se cumulent pour les peu ou pas diplômés qui sont les plus concernés par la non-maîtrise de ces compétences de base. En effet, 43% des jeunes qui n'ont pas continué leurs études plus loin que le collège et 27% de ceux qui ont un niveau CAP ou BEP éprouvent des difficultés de lecture.

Pourcentage de jeunes en difficulté de lecture selon le type de scolarité et le sexe



Champ : France métropolitaine et DOM.

Source : JDC 2015, ministère de la Défense – DSN, MENESR-DEPP

Difficultés à l'écrit, en calcul et en compréhension orale selon le groupe d'âge

Âge	En difficulté à l'écrit	Dont difficultés graves ou fortes	Performances médiocres en calcul	Performances médiocres en compréhension orale
18-29 ans	10	7	11	11
30-39 ans	14	10	11	13
40-49 ans	16	11	18	14
50-59 ans	21	15	22	17
60-65 ans	24	18	22	24
Ensemble	**16**	**11**	**16**	**15**

Source : Insee, enquête Information et vie quotidienne (IVQ) 2011

La ***structure du marché de l'emploi*** est aussi un facteur problématique. Effectivement, 35% des 15-29 ans ont un contrat temporaire (CDD, intérim, apprentissage) mais la fonction tremplin de ces contrats vers l'emploi stable ne semble plus fonctionner efficacement. Ainsi, les trajectoires d'insertion sont désormais de plus en plus marquées par

des passages par le chômage. De plus, 45% des jeunes débutants dans le monde du travail n'ont pas été formé pour le travail qu'ils occupent. Cette donnée fait ressortir une inadéquation considérable entre l'offre et la demande de travail. Cela s'explique par le déphasage de certains diplômes ou spécialités de diplôme avec les besoins de employeurs, ce qui renvoie à des enjeux d'orientation et d'information qui doivent être mis en place le plus tôt possible.

Finalement, l'un des derniers facteurs principaux qui freine l'insertion professionnelle des jeunes sont les ***freins périphériques à l'emploi*** qui concernent la capacité de mobilité, la maîtrise du numérique, l'état de santé, la précarité des conditions de vie (absence de logement, de couverture sociale). En 2015, 10% des personnes de moins de 26 ans ne les maîtrisaient pas. Ces freins périphériques, accumulés, peuvent devenir de réelles barrières d'accès à l'emploi pour de nombreux jeunes. Sachant que les ressources des jeunes reposent sur trois principaux piliers: le soutien familial (aides matérielles ou financières), les aides publiques et les revenus du travail, certaines personnes sont plus susceptibles que d'autres de se retrouver face à des freins périphériques à l'emploi; surtout lorsqu'elles ne disposent que de peu ou d'aucun soutien familial. Elles sont alors plus exposées à ces freins périphériques car l'importance du soutien familial est considérable. Par exemple, 84% des jeunes qui possèdent le permis de conduire ont bénéficié d'une aide financière familiale. Il devient alors très difficile pour ces jeunes de surpasser ces freins périphériques.

Dans cette grande catégorie que sont les jeunes, il faut également différencier les jeunes ***issus de l'immigration*** des jeunes sans ascendance étrangère. En effet, ces derniers cumulent les difficultés. Ils font le plus souvent partie de la deuxième génération d'immigration et sont donc nés en France, y ont été scolarisés et possèdent presque tous la nationalité française mais sont en moyenne plus défavorisés que les jeunes sans ascendance migratoire directe quant à l'emploi. Plus précisément, ces difficultés sont plus marquées pour les jeunes « ayant deux parents immigrés, les descendants d'immigrés d'Afrique et les garçons »[4]. Notoirement, le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans d'origine africaine dépasse les 40%, soit presque le double du taux de chômage des jeunes au niveau national. Ce déséquilibre peut s'expliquer par les parcours scolaires et par les processus d'orientation qui ne sont plus adaptés.

Cette difficulté d'insertion peut aussi être le résultat du ***non-recours*** à l'offre d'insertion sociale et professionnelle. Ce non-recours peut s'expliquer par différents motifs: la *non-connaissance* par le jeune de l'offre proposée; la *non-demande*, où le jeune connait l'offre mais ne souhaite pas y accéder mais aussi la *non-proposition*, situation où l'intermédiaire ne propose pas ou n'active pas l'offre et puis finalement la non-réception où l'offre est demandée mais n'est pas reçue. La non-existence d'une politique unifiée de formation et d'insertion des jeunes sortis sans qualification du système scolaire et une dispersion des dispositifs ne peuvent pas permettre d'accomplir l'objectif d'insertion professionnelle et sociale des ces individus.

---

[4] Rapport à la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social sur L'insertion professionnelle des Jeunes, Janvier 2017

Dans de récents travaux, il a été montré que les jeunes non-insérés ne recourent que peu aux offres d'insertion sociale et professionnelle. Ce non-recours s'explique le plus souvent par des formes de non-concernement, avec une grande partie des jeunes qui ignorent ou qui ne souhaitent pas bénéficier de ces services. De plus, la complexité de certaines démarches et les délais de procédure démotivent un nombre important de jeunes[5]. Il convient également de faire remarquer un manque d'information sur les missions locales. En effet, elles ne sont que peu introduites par les acteurs scolaires et leurs existences restent méconnues par une partie des jeunes à cause d'un manque de communication de ces structures. Il faut aussi noter l'incapacité ou les difficultés de certains opérateurs territoriaux à mettre en place un suivi individualisé des jeunes sur le long terme. Par exemple, la part des jeunes de 16 à 25 ans en relation avec une mission locale varie de 10% à 35% pour le mieux selon les départements.

Face à ce premier regard sur la jeunesse en France, force est de constater qu'il n'existe pas une jeunesse homogène et unie mais des jeunesses au pluriel qui font preuve d'une grande hétérogénéité. De ce fait, il ne peut y avoir de solution miracle au problème de l'insertion professionnelle des jeunes mais plusieurs visions et propositions. Cette étude de faisabilité essaie d'en proposer une, celle de l'E2C, un outil qui mise sur un suivi très individualisé des jeunes et propose à chacun d'entre eux une solution adaptée.

Intégrer professionnellement et surtout socialement des jeunes sans qualification fortement touchés par le chômage est un réel enjeu pour les autorités publiques. La création d'un nouveau dispositif d'insertion favorisant un accompagnement individualisé des jeunes qui allie formation scolaire et immersion professionnelle permettrait à ces derniers de ne pas se sentir abandonnés ou non aidés par les services publics et ainsi de ne pas s'isoler socialement et dévier vers des pratiques illégales mais de s'intégrer dans la vie active.

Le concept de l'E2C rejoint cet objectif. Son fonctionnement consiste à capter ces jeunes sans qualification qui n'arrivent pas à s'insérer à travers les dispositifs pré-existants et ainsi d'accomplir un rôle de complémentarité entre les différents dispositifs et institutions.
Le réel enjeu consiste à déterminer si la création d'une E2C dans le 04 peut apporter une réponse nouvelle et complémentaire aux dispositifs existants à l'insertion professionnelle des jeunes de 16-25 ans sans qualification?

[5] Warin P. (2016), Le non-recours aux politiques sociales, PUG.

I. Création d'une École de la Deuxième Chance dans les Alpes-de-Haute-Provence: un enjeu pour un territoire vaste et rural

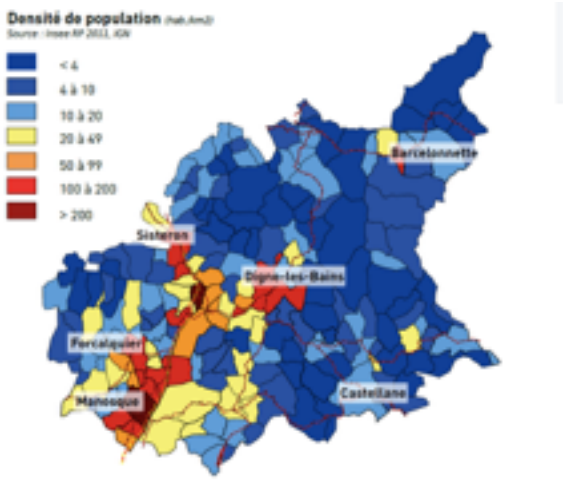
A. Panorama sur le 04

1. Population, territoire, emploi

a) Un territoire vaste et peu dense

Positionné au coeur de la région Provence-Alpes-Côté-d'Azur, le département du 04 est le département le plus vaste de la région avec une superficie totale de 6 925,2 km2 mais également le moins dense avec **23,5 habitants au km2**. Sa population totale est de 161 588 habitants répartie entre 198 communes au 1er janvier 2016 selon les données de l'INSEE.

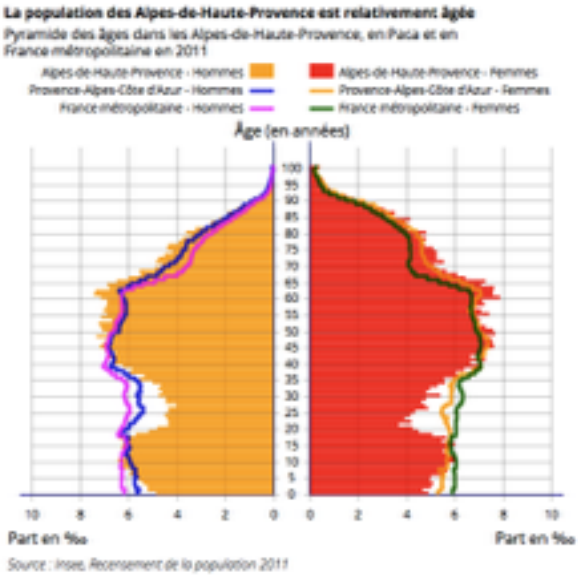
Démographie et répartition de la population



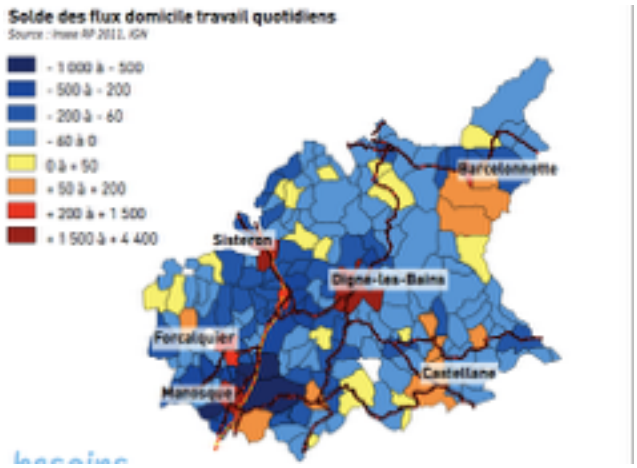
En ce qui concerne la population, elle est principalement concentrée dans les aires urbaines de la vallée de la Durance, de Manosque à Sisteron (cf carte), dont la densification et l'étalement se poursuivent. Il faut également noter qu'environ un sixième de la population vit dans la ville de Digne-les-Bains même si celle-ci tend à perdre en nombre d'habitant.

Malgré une forte re-dynamisation de ces villes depuis 1999, **59%** de la population bas-alpine vit dans l'espace rural. De manière générale, l'attractivité démographique du département maintient un niveau élevé, mais particulièrement pour les plus de 40 ans, ce qui fait ressortir un déficit de jeunes actifs. Par conséquent, la classe d'âge des jeunes (cf pyramide des âges) est sous-représentée dans le département par rapport au reste de la région puisqu'elle est attirée par les pôles universitaires proches (Aix-Marseille, Nice, Lyon, Grenoble) et par les offres d'emplois qui en découlent. Le creux, déjà présent pour les femmes, est encore plus marqué pour les hommes. De ce fait, la population âgée de 15 à 24 ans en 2013 dans le département des Alpes-de-Haute-Provence s'élève au nombre de **15 504** personnes soit **9,6%** de la population totale selon la Direccte PACA. Ainsi, même si

sa population augmente en moyenne de 1% par an (environ 1 500 personnes) grâce aux échanges migratoires internes, il est nécessaire de noter que le solde naturel est négatif à cause du vieillissement de la population, ce qui débouche sur un nombre de décès par an qui ne cesse d'augmenter.

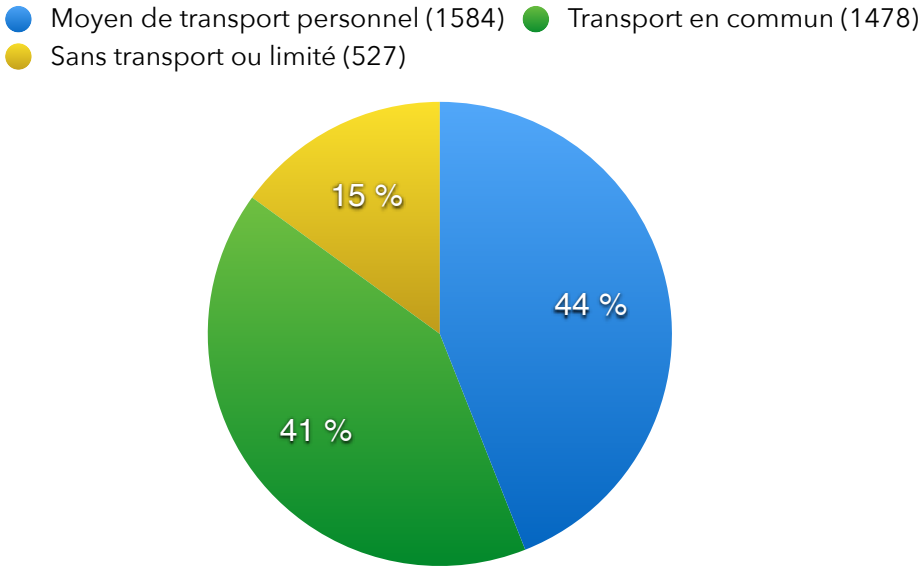


En effet, il est primordial de relever le vieillissement de la population des Alpes-de-Haute-Provence et la difficulté à retenir les jeunes sur son territoire. Cela se justifie comme susmentionné par l'absence de pôle universitaire sur le territoire qui provoque le départ de nombreux étudiants, principalement vers Marseille-Aix-en-Provence. Ils ne reviennent alors que très rarement sur le département pour leur premier emploi, ce qui contribue à crée un déficit de jeunes adultes, donc un faible taux de natalité. De plus, le département des Alpes-de-Haute-Provence est celui de la région où la proportion des retraités est la plus élevée. Ils représentent effectivement environ 33% de la population âgée de 15 ans ou plus en 2011 contre 28% en moyenne en Provence-Alpes-Coté-D'Azur. Malgré cette proportion élevée de retraités, le nombre d'emplois disponibles reste insuffisant et la moitié des actifs travaillent hors de leur commune de résidence. Ce problème des migrations quotidiennes concerne particulièrement ces 32 000 actifs qui mettent en moyenne 38 minutes pour faire le trajet domicile-travail, soit 9 minutes de moins qu'en moyenne régionale mais légèrement plus élevé que la moyenne nationale. Parmi ces trajets, 1/4 de ces personnes travaillent en dehors du département, notamment au profit des Bouches-du-Rhône (3 800 sorties contre 980 entrées).



Mobilité et infrastructures dans le département

Selon les données des Missions Locales, parmi les jeunes suivis 44% possèdent un moyen de transport contre 15% qui n'en possèdent aucun ou sont limités (2 roues). Le reste, c'est-à-dire 41% des jeunes, se déplacent en transport en commun. Sur les 3 431 jeunes majeurs (96% de l'ensemble des jeunes), 2 413 d'entre eux, soit 70%, possèdent leur permis.



Moyens de transport des jeunes de 16-25 ans suivis par la Mission Locale, données de 2016. **Source**: Rapport d'activité de 2016 de la Mission Locale.

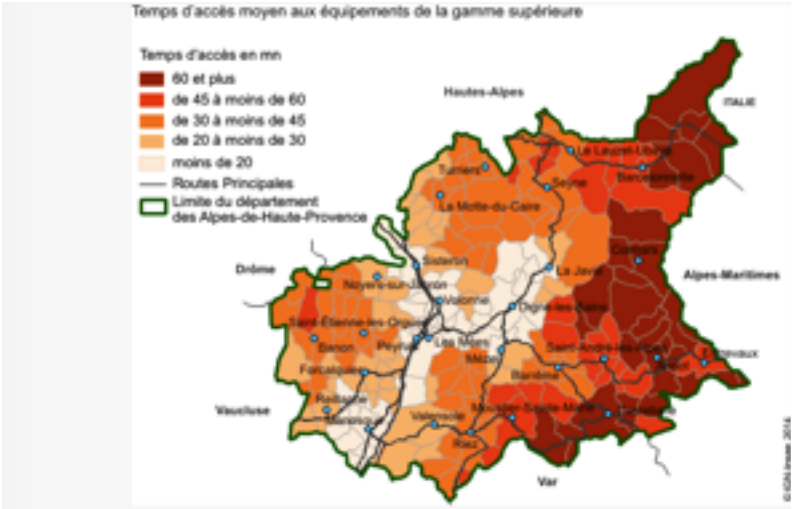
Le département est mieux équipé que le reste de la région, quelle que soit la gamme[6] d'équipements mais il est surtout généreusement doté en équipements supérieurs (37 équipements en moyenne pour 10 000 habitants contre 23 en moyenne dans la région Paca). La forte importance du tourisme sur ce territoire a permis le développement de nombreux commerces, services aux particuliers et équipements sportifs. Le talon d'Achille du département reste les services de santé. Leur niveau d'équipement est inférieur à celui des départements limitrophes où se situent d'importants pôles hospitaliers tels que ceux d'Aix-en-Provence/Marseille ou Gap.

De plus, même s'il existe un fort taux d'équipement, ce dernier masque des temps d'accès élevés. En effet, le département est celui de la région où la population est la plus distanciée en moyenne des équipements. 13% des habitants sont situés à plus de 7 minutes de la gamme de proximité, 22% à plus de 15 minutes de la gamme intermédiaire et 23% à plus de 30 minutes de la gamme supérieure.

Dans les villes, certains dispositifs municipaux de transport existent. C'est le cas de Manosque qui dispose du *Manobus*, c'est-à-dire de 4 lignes de bus dont une structurante et

[6] https://www.insee.fr/fr/statistiques/2578394?sommaire=2044564

cadencée qui relie le centre ville aux zones d'activités. La ville de Digne-les-Bains possède le réseau de transport, *Transports Urbains de Digne-les-Bains,* qui sont 6 lignes de bus dont une dédiée aux personnes à mobilité réduite.
Pour les personnes ne disposant pas du permis et qui doivent se déplacer dans le département, il existe les réseaux LER et TER de la région qui relient certaines villes du département entre elles. Cependant, les horaires de passage sont espacés et ne correspondent pas forcément aux besoins des travailleurs



Source : Insee, BPE2013, recensement de la population, Distancier Métric

b) <u>Une économie résidentielle marquée par une inadéquation entre l'offre et la demande de travail</u>

Répartition de l'activité économique

Le département pèse quantitativement peu au niveau économique régional. En effet, le PIB départemental s'élève à 3,6 milliards d'euros[7] et ne représente que 2,6% du PIB de la région PACA. Malgré son faible poids au niveau régional, le département fait tout de même preuve de dynamisme et innovation économiques.

En 2016, le territoire était composé de 18 510 établissements et 59 160 emplois[8]. En ce qui concerne la répartition de l'activité économique, les 3 grands secteurs sont ceux du *Commerce, transports, services divers* (**41%**), de l'*Administration publique, enseignement, santé et action sociale* (**36,2%**) et de l'*Industrie* (**9,5%**). L'*agriculture* (**5,4%** contre **1,8%**), l'*Administration publique, enseignement, santé et action sociale* (**36,2%** contre **34,4%**) ainsi

[7] Données de l'outil d'analyse de la CCI 04

[8] http://www.digne.cci.fr/panorama,317.html

que l'*Industrie* (**9,5**% contre contre **8,6**%) y sont plus présentes que dans le reste de la région PACA.

EMP T8 - Emplois selon le secteur d'activité

	2014				2009	
	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %	Nombre	%
Ensemble	**58 943**	**100,0**	**49,6**	**81,6**	**58 532**	**100,0**
Agriculture	*3 195*	*5,4*	*33,2*	*35,4*	*3 154*	*5,4*
Industrie	*5 589*	*9,5*	*35,2*	*87,6*	*5 470*	*9,3*
Construction	*4 676*	*7,9*	*8,0*	*67,1*	*5 335*	*9,1*
Commerce, transports, services divers	*24 173*	*41,0*	*48,4*	*79,6*	*23 778*	*40,6*
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	*21 311*	*36,2*	*66,3*	*92,3*	*20 796*	*35,5*

Sources : Insee, RP2009 (géographie au 01/01/2011) et RP2014 (géographie au 01/01/2016) exploitations complémentaires lieu de travail.

Emplois selon le secteur d'activité, département des Alpes-de-Haute-Provence, données de 2009 et 2014.

EMP T8 - Emplois selon le secteur d'activité

	2014				2009	
	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %	Nombre	%
Ensemble	**1 889 852**	**100,0**	**48,3**	**85,5**	**1 875 629**	**100,0**
Agriculture	*33 918*	*1,8*	*31,5*	*49,9*	*36 110*	*1,9*
Industrie	*162 909*	*8,6*	*28,9*	*90,1*	*170 248*	*9,1*
Construction	*136 310*	*7,2*	*11,5*	*69,4*	*141 329*	*7,5*
Commerce, transports, services divers	*906 077*	*47,9*	*45,6*	*83,4*	*894 929*	*47,7*
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	*650 638*	*34,4*	*65,4*	*92,6*	*633 012*	*33,7*

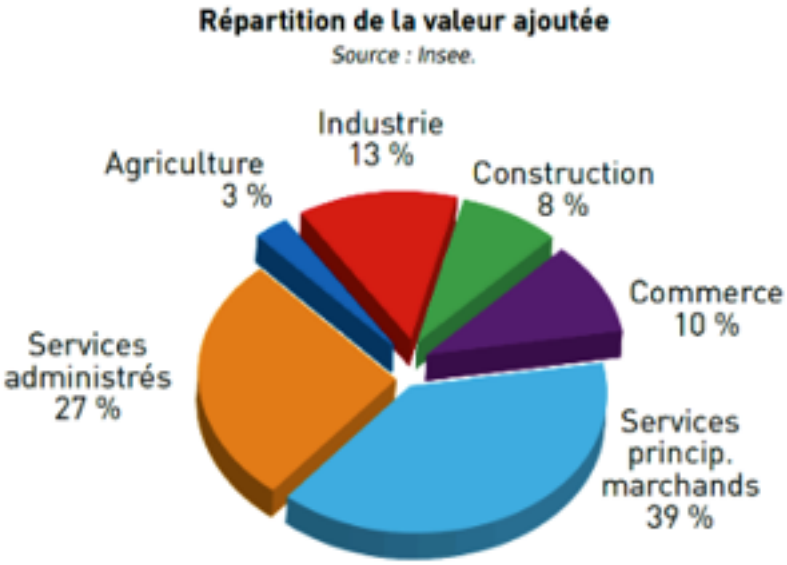
Sources : Insee, RP2009 (géographie au 01/01/2011) et RP2014 (géographie au 01/01/2016) exploitations complémentaires lieu de travail.

Emplois selon le secteur d'activité, région PACA, données de 2009 et 2014.

Malgré une forte dynamique de création d'entreprises de 2000 jusqu'à 2008, ces dernières ont commencé à stagner à partir de 2009, et ce, même avec l'apparition du statut de l'auto-entrepreneur. Si ce dernier a semblé permettre un sursaut de création d'entreprises, il ne s'agit que d'une illusion car l'auto-entrepreneuriat représente la moitié de l'ensemble de la création d'entreprises mais seulement une auto-entreprise sur deux déclare une activité.

Cependant, la répartition de la valeur ajoutée n'est pas proportionnelle à la répartition de l'activité économique par secteur. Ainsi, certains secteurs ont une valeur ajoutée plus importante que le nombre d'emplois qu'ils portent. C'est le cas notamment de l'Industrie ou de la Construction. Inversement, certains secteurs ont un nombre d'emploi proportionnellement plus élevé que la valeur ajoutée qu'ils créent. C'est le cas notamment

des services administrés qui totalise 36,2% de l'ensemble des emplois en 2014 mais ne produit que 27% de la valeur ajoutée.



Inadéquation sectorielle entre l'offre et la demande d'emploi

Selon l'Enquête annuelle de Pôle Emploi Paca intitulée *Besoins en Main-d'Oeuvre 2016, Département des Alpes-de-Haute-Provence*[9], les projets de recrutement s'élevaient au nombre de **7 740** et le pourcentage de recruteurs potentiels sur la totalité des employeurs était de **28,2%**. Pour réaliser cette enquête, Pôle Emploi Paca a questionné des employeurs et les a classifié par métiers (200).

Sur la totalité du territoire de la région, les Alpes-de-Haute-Provence représentent 4% des intentions de recrutement. Il convient également de noter que le taux de saisonnalité qui s'élève à 70% sur le département est largement supérieur à celui de Paca qui est de 49%. Toutefois, la difficulté ressentie au recrutement est égale (34%).

Plus précisément, les 15 métiers les plus recherchés représentent 67% des projets de recrutement en Alpes-de-Haute-Provence. Le recrutement dans ces métiers fait ressentir une difficulté à recruter inférieure (32%) à l'ensemble des métiers questionnés (34%). Toutefois, cette donnée est à relativiser puisque ces métiers qui recrutent le plus sont également ceux où la saisonnalité est la plus prononcée avec un taux de 85% contre un taux de 70% pour les 200 métiers du questionnaire (cf graphique).

[9] 135 110 établissements contactés en PACA dont 5 753 dans le département des Alpes-de-Haute-Provence. Total de questionnaires exploitables pour le département du 04: 1 498 en 2015.

Le graphique met donc en évidence que les projets de recrutement se concentrent principalement sur une minorité de métiers. Ainsi, les viticulteurs, arboriculteurs salariés cueilleurs (12%) mais aussi les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) (9%) et les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles (8%) représentent 29% des projets de recrutement.

	Établissements recruteurs %	Nombre de projets de recrutements	Dont difficiles	Dont saisonniers
2015	26,4 %	6 925	30,7 %	60,7 %
2016	28,2 %	7740	34 %	70 %
2017 (partiel)	26,7 %	7 790	30,1 %	67,6 %

Evolution du Besoin de Main d'Oeuvre de 2015 à 2017

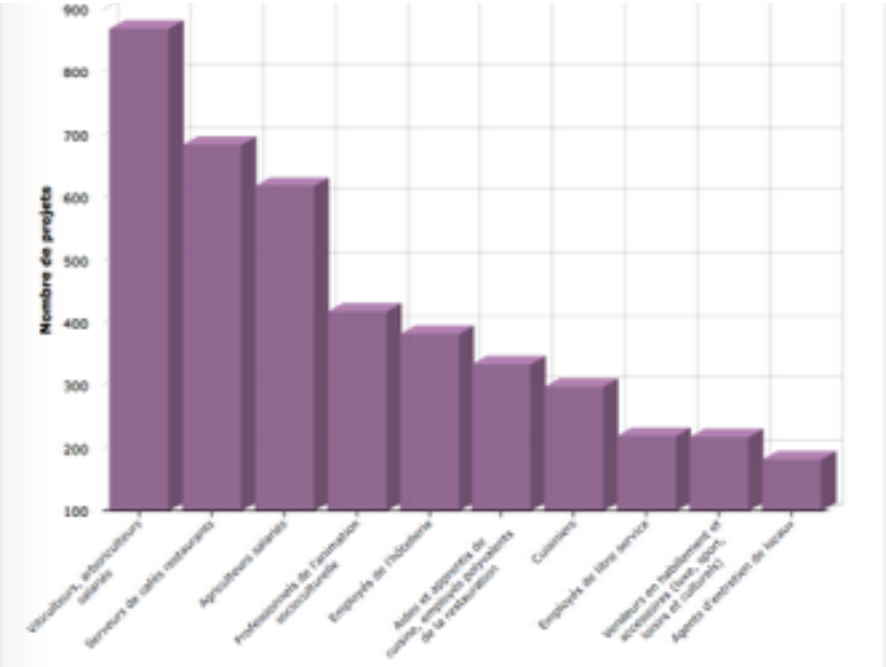
Sur la période allant de 2015 à 2017, les deux métiers les plus recherchés restent les mêmes, ceux de viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs et serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis).

Les 10 métiers qui recrutent le plus dans le département des Alpes de Haute-Provence, 2016. Source: Pôle emploi.

Lecture du graphique: En 2016, le métier de *Viticulteurs, arboriculteurs salariés* est celui qui recrute le plus dans le département des Alpes-de-Haute-Provence avec un nombre de projet de recrutement qui s'élève à 870.
En ce qui concerne la relation entre l'offre et la demande sur le marché de travail et l'E2C, il est primordial que les métiers les plus recherchés par les employeurs du territoire puissent être accessibles aux jeunes issus d'un parcours de l'E2C. A la vue des données rassemblées, la plupart d'entre eux sont accessibles via l'apprentissage (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) qui est le point de pivot de l'E2C puisque cette dernière s'articule autour d'un programme pédagogique d'intégration professionnelle. Les jeunes qui intégreront les E2C pourront être orientés vers les métiers qui recrutent le plus et les découvrir à travers des stages d'immersion.

	Nombre de projet de recrutement
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	870
Serveurs de cafés restaurants	685
Agriculteurs salariés	619
Professionnels de l'animation socioculturelle	418

	Nombre de projet de recrutement
Employés de l'hôtellerie	483
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	335
Cuisiniers	298
Employés de libre-service	220
Vendeurs en habillement et accessoires (luxe, sport, loisirs et culturels)	218
Agents d'entretien de locaux	183

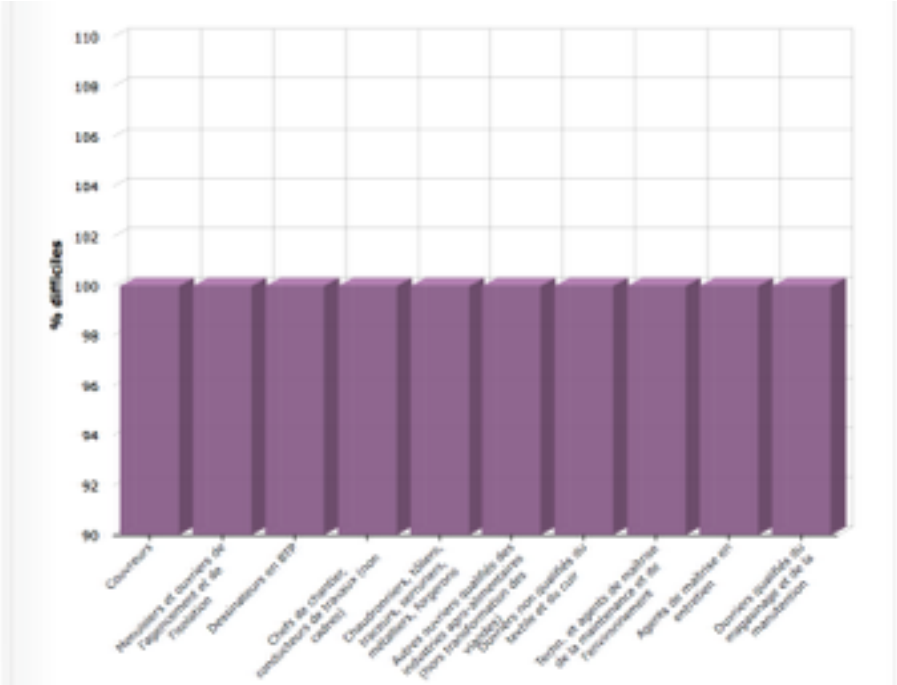


Les 10 métiers avec les fortes difficultés de recrutement dans le département des Alpes-de-Haute-Provence, 2016. Source: Pôle Emploi.

Lecture du graphique: En 2016, le taux de recrutement pour les métiers de *couvreurs, menuisiers et ouvriers de l'agencement et l'isolation, et dessinateurs en BTP* est 100% difficile dans le département des Alpes-de-Haute-Provence.

	Métiers en part de recrutement difficiles
Couvreurs	100
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	100

	Métiers en part de recrutement difficiles
Dessinateurs en BTP	100
Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	100
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	100
Autres ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors transformation des viandes)	100
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	100
Techn. et agents de maitrise de la maintenance et de l'environnement	100
Agent de maitrise en entretien	100
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	100



c) <u>Chômage: des chiffres départementaux élevés</u>

Selon les données de l'*Enquête Emploi de l'INSEE*, le taux de chômage lors du quatrième trimestre de 2016 s'élevait à **9,7%** de l'ensemble de la population française. Ce taux de chômage est de 9,8% pour les hommes et de 9,5% pour les femmes. Quant au taux de chômage longue durée, qui nous concerne dans le cas de l'E2C, il est de **4,2%**.

Les jeunes et l'emploi: un groupe vulnérable face au marché du travail

Taux de chômage selon le sexe et l'âge au premier trimestre 2017

en %

Sexe et âge	2015-T4	2016-T1	2016-T2	2016-T3	2016-T4	2017-T1 (p)
Hommes	**10,4**	**10,3**	**10,0**	**9,7**	**9,8**	**9,2**
15-24 ans	25,3	25,3	24,3	24,8	23,9	22,5
25-49 ans	9,5	9,4	9,1	8,4	8,9	8,3
50 ans ou plus	7,1	6,9	6,9	7,4	7,1	6,6
Femmes	**9,4**	**9,5**	**9,3**	**9,8**	**9,5**	**9,4**
15-24 ans	22,1	23,2	23,4	25,0	22,5	20,9
25-49 ans	9,0	9,1	8,8	9,1	9,3	9,1
50 ans ou plus	6,3	6,1	6,1	6,7	6,1	6,6
Ensemble	**9,9**	**9,9**	**9,7**	**9,7**	**9,7**	**9,3**
15-24 ans	23,9	24,4	23,9	24,9	23,3	21,8
25-49 ans	9,2	9,3	9,0	8,7	9,1	8,7
50 ans ou plus	6,7	6,5	6,5	7,0	6,6	6,6
Taux de chômage de longue durée	**4,2**	**4,3**	**4,3**	**4,3**	**4,2**	**4,1**

p : données provisoires.

Source: Enquête Emploi, INSEE.

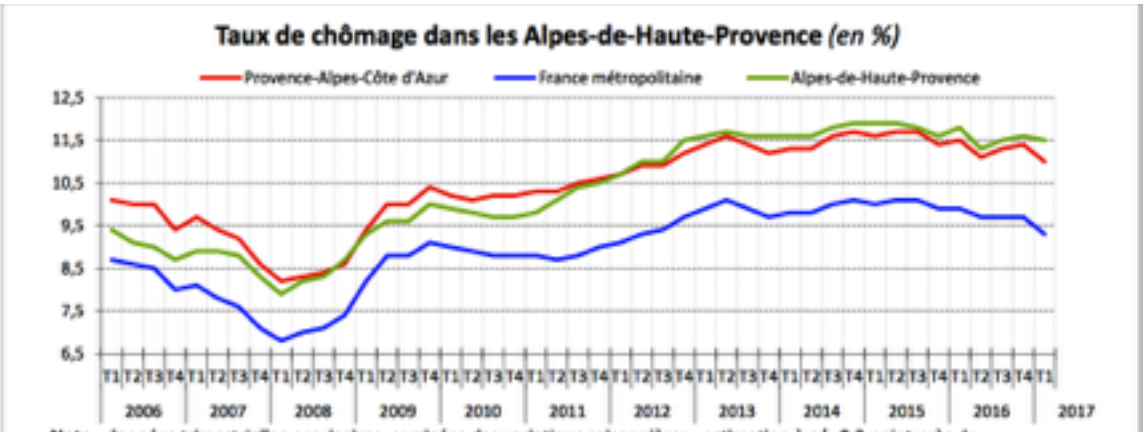
Les données qui nous intéressent le plus sont celles du chômage des jeunes de 15 à 24 ans. Il convient alors de noter que le taux de chômage des jeunes de 15-24 ans est plus de 2,5 fois élevé que le chômage des 25-49 ans et environ 3,5 fois plus élevé que le chômage des 50 ans ou plus. Sur la période 2015-2016, il a tout de même baissé de 0,6 points contrairement aux autres tranches d'âge dont le taux de chômage n'a baissé que de 0,1 point.

Il est également nécessaire de distinguer le taux de chômage des jeunes entre les femmes et les hommes. Le taux de chômage des femmes de 15-24 ans s'élève à 22,5% contre 23,9% pour les hommes. Même s'il n' y a que peu d'écart entre ces deux groupes, il est primordial d'analyser l'évolution de ces taux. Ainsi, même si le taux de chômage des hommes est 1,4 points plus élevé que celui des femmes, depuis le T4 de 2015 il a baissé de 1,4 points contre 0,4 points pour celui des femmes.

Depuis le T1 de 2012, le chômage dans le département des Alpes-de-Haute-Provence est supérieur à la moyenne régionale. Cette tendance persiste puisque le taux de chômage régional s'élevait à 11,0% lors du T1 de 2017 (contre 9,3 points pour le taux de chômage national) et celui des Alpes-de-Haute-Provence était supérieur de 0,5 points à cette moyenne régionale, et restait de ce fait le deuxième taux de chômage le plus élevé de Paca après le Vaucluse (12,2%).

De plus, ce taux de chômage élevé semble perdurer particulièrement pour le département des Alpes-de-Haute-Provence puisque sur la variation annuelle de ce taux, il

n'a varié que de -0,3 points, contrairement à la moyenne régionale qui indique une baisse de -0,5 points sur l'année pour la totalité du territoire. Mais en plus d'avoir connu la baisse annuelle la plus faible de la région, les Alpes-de-Haute-Provence est également le département avec la plus faible baisse de chômage pour le T1 2017. Effectivement, alors que la moyenne régionale est de -0,4 points, celle de notre département ne dépasse pas -0,1 point.



Note : données trimestrielles provisoires, corrigées des variations saisonnières ; estimation à +/- 0,3 point près du niveau du taux de chômage national et de son évolution d'un trimestre à l'autre

Source : *Insee, taux de chômage au sens du BIT (national) et taux de chômage localisé (régional)*

Taux de chômage par département au T1 2017

	Taux de chômage (en %)			Variation (en points de %)	
	T1 2017	T4 2016	T1 2016	trimestrielle	annuelle
Alpes-de-Haute-Provence	**11,5**	11,6	11,8	-0,1	-0,3
Hautes-Alpes	**8,9**	9,2	9,4	-0,3	-0,5
Alpes-Maritimes	**10,3**	10,6	10,7	-0,3	-0,4
Bouches-du-Rhône	**11,4**	11,9	11,7	-0,5	-0,3
Var	**10,8**	11,1	11,3	-0,3	-0,5
Vaucluse	**12,2**	12,8	13,0	-0,6	-0,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	**11,0**	**11,4**	**11,5**	**-0,4**	**-0,5**
France métropolitaine	**9,3**	**9,7**	**9,9**	**-0,4**	**-0,6**

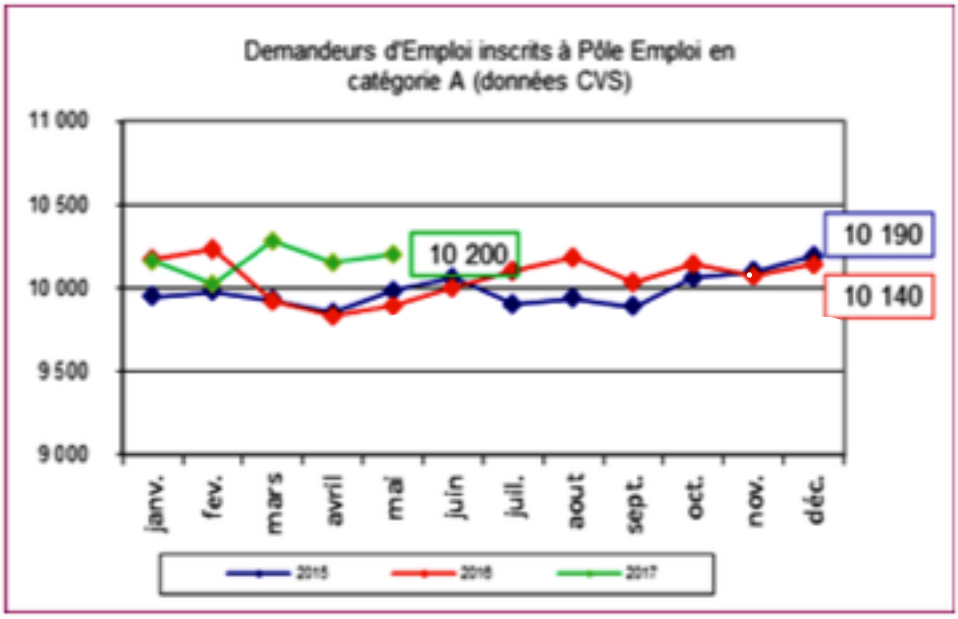
Note : données trimestrielles provisoires, corrigées des variations saisonnières ; estimation à +/- 0,3 point près du niveau du taux de chômage national et de son évolution d'un trimestre à l'autre

Source : *Insee, taux de chômage au sens du BIT (national) et taux de chômage localisés (régional et départementaux)*

Il convient alors d'essayer de comprendre les raisons de ce taux de chômage élevé qui ne disparait pas. Pour ce faire, il est nécessaire d'analyser sa composition avec les données disponibles les plus récentes.

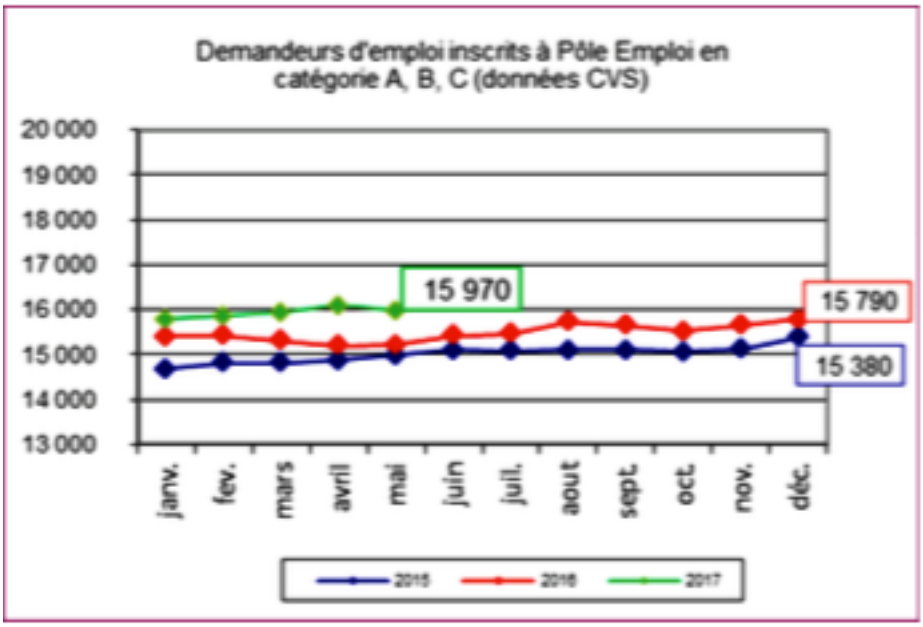
Situation de l'emploi Alpes de Haute Provence - Mai 2017

En ce qui concerne les demandeurs d'Emploi inscrits à Pôle Emploi en catégorie A, ils ont augmenté de +0,5% en mai 2017 par rapport au mois de Avril, de +1,8% sur trois mois et de +2,5% sur un an. Le nombre de demandeurs d'emploi était alors de 10 200 en mai 2017. Ce nombre est nettement supérieur à celui des années 2015 et 2016 sur la même période.



De plus, s'agissant de son évolution, il est depuis le T1 de 2012 plus élevé que celui de la France métropolitaine et de la région PACA et la tendance ne semble pas annoncer une baisse de celui-ci. En effet, le taux de chômage dans les Alpes-deHaute-Provence connait depuis le T1 de 2008, une progression importante de son niveau qui ne semble pas s'estomper avec le temps mais s'empirer.

En ce qui concerne le taux de chômage des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégorie A, B et C, ils étaient 15 970 en mai 2017. Cet indicateur a connu une variation de -0,7% sur le mois mais a augmenté de +4,4% sur un an.



Au total, le nombre de Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois (DEFM)[10] dans le département des Alpes-de-Haute-Provence s'élève à **17 939**. Parmi ces DEFM, les plus touchés par le chômage sont ceux qui disposent d'une *Niveau Vbis - Collège* (42% des demandeurs d'emploi) et ceux disposant d'une *Niveau V-BEP-CAP* (23%). 14% des personnes ayant un *niveau VI - Sans formation* sont demandeuses d'emploi. Ces données montrent une corrélation entre niveau de qualification et facilité à accéder à un emploi.

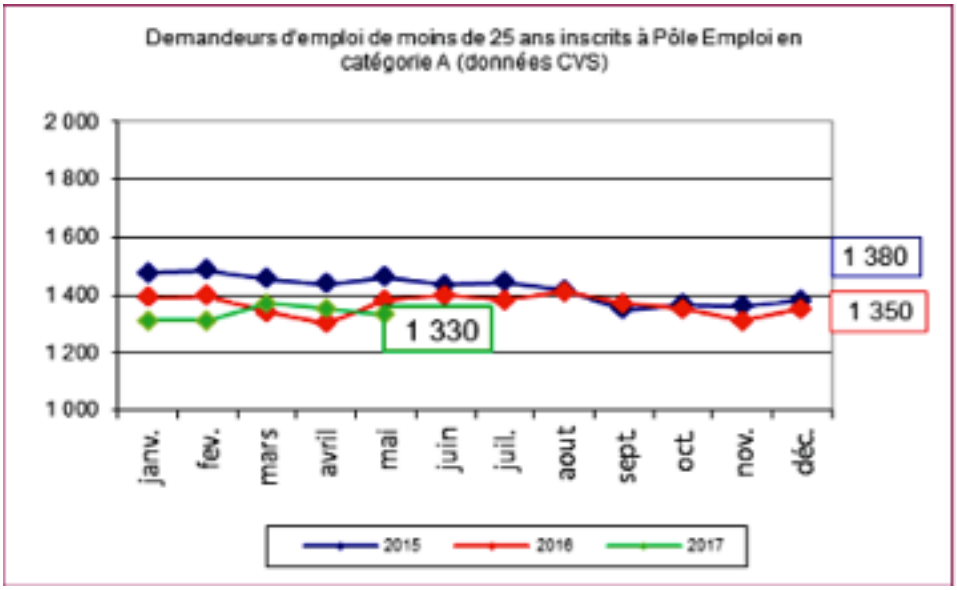
DEFM à fin mai 2017 par niveau de formation (moins de 25 ans et ensemble)

Niveau de formation	< 25 ans	Ensemble	< 25 ans	Ensemble	% < 25 ans
	Nombre		Répartition par niveau		
Niveau I/II - Bac +3 et plus	23	711	1%	4%	3%
Niveau III - Bac +2	70	1 106	3%	6%	6%
Niveau IV - Bac	225	1 996	10%	11%	11%
Niveau V - BEP-CAP	839	4 053	37%	23%	21%
Niveau Vbis - Collège	914	7 488	40%	42%	12%
Niveau VI - Sans formation	203	2 565	9%	14%	8%
Non renseigné	11	20			
Total	**2 285**	**17 939**	**100%**	**100%**	**13%**

2. Données sur les jeunes

a) Les jeunes et l'emploi: un groupe vulnérable face au marché du travail

Le taux de chômage catégorie A des 15-24 ans connait une baisse de -1,5% depuis avril mais une hausse de +1,5% sur trois mois et une baisse de -2,9% sur un an. Les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans sont les plus exposés aux fluctuations du marché du travail. En effet, les jeunes demandeurs d'emploi catégorie A représentent 13% de la totalité des demandeurs d'emploi catégorie A.



[10] Les demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) sont les personnes inscrites à Pôle Emploi et ayant une demande en cours au dernier jour du mois.

De plus, il est notable de remarquer que ce taux de chômage est en baisse de -2,9% sur la période annuelle alors que les autres taux de chômage spécifiques comme celui des plus de 50 ans a augmenté de +5,1% sur la même période.

En ce qui concerne les DEFM de moins de 25 ans, 28,0% des jeunes le sont, soit 2 points de plus que le taux de chômage régional (26,0%).

Taux de chômage localisés par âge en moyenne annuelle en 2015

Territoire	Ensemble	15-24 ans	25-49 ans	50 ans et +
Alpes-de-Haute-Provence	11,8%	28,0%	11,4%	8,1%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11,6%	26,0%	11,2%	7,9%

b) Origine démographique des jeunes DEFM

Parmi les 2 285 jeunes DEFM du département, 81 ont eu un transfert de dossier Demandeur d'Emploi provenant d'un autre département, soit 3,6% des jeunes de moins de 25 ans DEFM. Ils proviennent en majorité d'un autre département de la région Paca (26). Par la suite, ils sont également originaires des régions limitrophes Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées (14) et Auvergne-Rhône-Alpes (11) mais aussi de l'Ile-de-France (8) et de manière limitée de toutes les régions de France.

Transferts sur les 10 dernières années par région de provenance (moins de 25 ans et ensemble) parmi les DEFM de mai 2017 du département

Région de provenance	< 25 ans	Ensemble	< 25 ans	Ensemble
	Nombre		Répartition par région	
Provence-Alpes-Côte d'Azur	26	258	32%	28%
Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées	14	120	17%	13%
Auvergne-Rhône-Alpes	11	122	14%	13%
Île-de-France	8	117	10%	13%
Nord-Pas-de-Calais-Picardie	4	68	5%	7%
Normandie	3	33	4%	4%
Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine	3	45	4%	5%
Pays de la Loire	3	26	4%	3%
Bretagne	3	20	4%	2%
Centre-Val de Loire	2	24	2%	3%
Bourgogne-Franche-Comté	2	40	2%	4%
Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes	2	54	2%	6%
Total	**81**	**927**	**100%**	**100%**

Ainsi, un nombre non négligeable de jeunes provenant d'autres départements de France viennent s'installer dans les Alpes-de-Haute-Provence dans le but de trouver un emploi.

Mais ils ne réussissent pas forcément car l'adéquation entre leurs qualifications et les emplois disponibles n'est pas nécessairement réelle.

C. La cible des E2C: les jeunes demandeurs d'emploi sans qualification

1. Définition du public visé

De 2000 à 2010, le nombre de jeunes par an quittant le milieu scolaire avant d'avoir obtenu leurs diplômes en France s'élevait à environ 140 000. Même si en 2017, ce chiffre est tombé à 80 000 jeunes, il reste tout de même considérable et il est nécessaire de s'intéresser à leurs destins.
Les jeunes sans diplôme sont les non-diplômés du Baccalauréat de moins de 26 ans (Niveau de formation IV - non-diplômé), sortis au niveau des classes terminales de BEP et CAP sans diplôme et sortis des classes de seconde et première (niveau V non-diplômés).
Parmi ces non-diplômés, se trouvent la sous-catégorie des jeunes sans qualification qui sont les jeunes de moins de 26 ans, sortis de 3e générale, technologique ou de classes de second cycle court (niveau V bis) ou sortis avant la classe de 3e.

2. Un accès à l'emploi conditionné par le niveau de diplôme

Les jeunes sans diplôme DEFM sont au nombre de **1 117** dans le département des Alpes-de-Haute-Provence. Ce groupe se compose de jeunes de moins de 25 ans possédant un des niveaux suivants: *niveau VI - Sans formation, niveau Vbis - Collège, niveau V ou IV non validés*.

Parmi la première sous-catégorie, *niveau VI - sans formation*, 9% des moins de 25 ans y appartenant sont des demandeurs d'emploi en fin de mois. Ce chiffre est nettement en dessous de la moyenne départementale et régionale du taux de chômage des jeunes. En revanche, parmi la deuxième sous-catégorie, celle des jeunes de moins de 25 ans ayant un *Niveau Vbis - Collège*, 40% sont DEFM. Il s'agit également de la catégorie dont les taux de chômage sont les plus disproportionnés par rapport à leur proportion dans le monde actif. En effet, les DEFM de moins de 25 ans possédant un niveau de qualification *Vbis-Collège* ne représentent que 12% des DEFM de moins de 25 ans, mais 40% d'entre eux sont DEFM.
Par la suite, il convient de constater qu'à partir du *Niveau Vbis- Collège*, plus le niveau de diplôme est élevé, moins le taux de chômage est important. En effet, le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans possédant un *Niveau III - Bac + 2* et des jeunes *Niveau I/II - Bac + 3* est respectivement de 3% et de 1%. Il est donc visible que le niveau de qualification est un facteur déterminant dans l'accès à l'emploi.
Le taux de chômage de l'ensemble de la population varie également selon le niveau de qualification et l'on peut constater que certaines tendances lourdes persistent. De ce fait,

les personnes ayant un niveau de qualification *Vbis - Collège* restent celles avec le plus fort taux de chômage; ce taux augmente même de 2 points pour se situer à 42%.

En ce qui concerne les personnes de niveau *VI - Sans formation*, le taux de chômage de cette catégorie est celui qui augmente le plus (+5 points), passant de 9% à 14%. En contrepartie, le nombre de demandeurs d'emploi *Niveau V-BEP-CAP* diminue pareillement (-5.0 points). Pour les diplômés Niveau III et Niveau I/II, le nombre de DE augmente de 3 points pour les deux groupes mais reste incontestablement inférieur à la moyenne des autres groupes.

DEFM à fin mai 2017 par niveau de formation (moins de 25 ans et ensemble)

Niveau de formation	< 25 ans	Ensemble	< 25 ans	Ensemble	% < 25 ans
	Nombre		Répartition par niveau		
Niveau I/II - Bac +3 et plus	23	711	1%	4%	3%
Niveau III - Bac +2	70	1 106	3%	6%	6%
Niveau IV - Bac	225	1 996	10%	11%	11%
Niveau V - BEP-CAP	839	4 053	37%	23%	21%
Niveau Vbis - Collège	914	7 488	40%	42%	12%
Niveau VI - Sans formation	203	2 565	9%	14%	8%
Non renseigné	11	20			
Total	**2 285**	**17 939**	**100%**	**100%**	**13%**

3. Les jeunes sans qualification au sein de la Mission Locale

La Mission locale est un dispositif qui a pour ambition d'insérer professionnellement et socialement les jeunes sur leur territoire. Comme nous le verrons de manière plus approfondie ultérieurement, les Missions Locales ont déjà une mission axée sur les jeunes peu ou pas qualifiés. Ici, il est nécessaire de s'intéresser tout d'abord au nombre de jeunes sans qualification accueillis par les Missions Locales.

Sur un total de 3615 jeunes en contact avec la Mission Locale en 2016, **36%** soit **1312** jeunes, sont sans qualification.

	F	H	T
Niveau IV non val	63	82	145
Niveau V non val	181	229	410
Niveau V bis	198	298	496
Niveau VI	87	174	261
Total général	**285**	**472**	**1312**

Parmi ces jeunes sans qualification, les hommes (59.67%) sont majoritaires par rapport aux femmes (40.33%) sur la totalité des jeunes sans qualification et sur chaque tranche d'âge. La catégorie d'âge la plus concernée par ce phénomène sont les jeunes qui ont entre 18 et 21 ans. Ils représentent 53.42% des jeunes sans qualification suivis par les Missions Locales.

	F	H	T
Mineurs	38	59	97
18-21	289	412	701
22-25	202	312	514
Total général	529	783	**1312**

Les jeunes sans diplôme suivis par la Mission Locale sont principalement formés jusqu'aux niveaux VI/V bis (57.69%) et V non validé (31.25%). Les niveaux VI et V bis sont équivalents et correspondent aux élèves sortis en cours de premier cycle de l'enseignement secondaire (6ème à 3ème) ou abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale. Le *niveau V non validé* rassemble ceux qui n'ont pas validé leur année terminale de CAP ou BEP ou de second cycle général et technologique. Quand au *niveau IV non validé*, il correspond aux élèves n'ayant pas validé le Bac général, technologique ou professionnel, BP, BT ou équivalent. Ils représentent 11.05% des jeunes sans qualification accompagnés.

Ces jeunes sans qualification sont répartis sur tout le territoire départemental mais sont principalement concentrés sur les aires urbaines. Le **Territoire de Manosque** est le principal foyer des jeunes sans qualification des Alpes-de-Haute-Provence. Sur la ville de Manosque, ils sont au nombre de 311 dont 120 résidant dans des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV).
Le second foyer plus important est celui du **Territoire de Digne-les-Bains** qui regroupe 278 jeunes sans qualification, dont 250 résidant sur la Ville de Digne-les-Bains et 85 dans des QPV. Le troisième territoire à plus forte concentration de jeunes sans diplôme est à proximité du territoire de Digne et est celui de la **Moyenne Durance**. Ce dernier compte 172 jeunes sans diplôme sur un total de 491 jeunes suivis par la Mission Locale.
Le **territoire de Sisteron** concentre également un nombre important de jeunes sans qualification, puisqu'ils sont au nombre de 83 pour 225 jeunes accompagnés. Par la suite, les **territoires de Forcalquier** (67) et du **Bas Verdon** (62) sont également importants. Moins évocateur au niveau de la concentration de jeunes sans qualification sur le territoire mais éloigné géographiquement des aires urbaines, le **territoire de Haute Provence Banon** compte 43 jeunes sans qualification pour 133 suivis.

De ce fait, il existe manifestement une prépondérance de jeunes sans diplôme dans les centres urbains. Cependant, hors de ces centres urbains, les jeunes non diplômés représentent un potentiel d'environ **200** jeunes vivant dans des territoires excentrés et

répartis de manière hétérogène sur l'ensemble du département. Même s'ils sont moins important en nombre et plus difficiles à capter, il ne faut tout de même pas oublier ces 200 jeunes et tenter de penser une organisation de l'E2C qui pourrait les intégrer.

	Nb jeunes en contact	Nb jeunes 16/25 Sans diplôme	dont nb de jeunes en demande de Formation/Alternance	dont nb de jeunes ayant suivi une formation amont de la Qualification	
Territoire de Sisteron	225	83	40	14	CC Sisteronais Buëch (communes du 04)
Territoire de La Motte du Caire	34	9	4	0	
Territoire de la Vallée du Jabron	22	6	2	2	CC JLVD
Territoire Lure Vançon Durance	60	15	8	0	
Territoire de la Moyenne Durance	491	172	83	38	P2A (hors Pays de Seyne)
Territoire des Duyes et Bléone	78	17	10	5	
Territoire de Digne les bains	669	278	147	62	
dont ville de Digne les bains	*584 dont 167 QPV*	*250 dont 85 QPV*	*135 dont 43 QPV*	*58 dont 19 QPV*	
Territoire de la Haute Bléone	42	7	4	1	
Territoire du Moyen Verdon	100	33	8	1	CC APV Sources de Lumière
Territoire du Haut Verdon	20	8	1	2	
Territoire d'Entrevaux	44	13	6	2	
Territoire de Seyne	42	11	2	1	P2A
Territoire de l'Ubaye	65	20	8	2	CC Ubaye Serre-Ponçon
Territoire de Manosque	1141	464	183	87	DLVA
dont ville de Manosque	*726 dont 263 QPV*	*311 dont 120 QPV*	*133 dont 48 QPV*	*58 dont 23 QPV*	
Territoire du Bas Verdon	211	62	25	14	
Territoire de Forcalquier	224	67	18	14	CC Forcalquier Montagne de Lure
Territoire de Hte Provence Banon	133	43	11	4	CC Hte Provence/Banon avec Céreste
Départements limitrophes	14	4	3	2	
Total	**3615**	**1312**	**563**	**251**	

Le nombre de jeunes sans diplôme inscrit à Pôle Emploi est de 1 117 tandis que le nombre de jeunes sans diplôme suivis par la Mission Locale est de 1312. Cependant, une partie du nombre total de jeunes sans diplôme est en situation d'emploi et ne serait pas visé par l'E2C. Ainsi, sur l'ensemble des jeunes accompagnés par la Mission Locale, diplômés ou pas, 30% à 40% d'entre eux accèdent à une situation d'emploi quelle qu'elle soit (contrat aidés, emplois d'avenir, alternance…etc) et ce taux ne varie pas quelque soit le territoire de résidence des jeunes. Ce qui nous laisse pour les Missions Locales, un potentiel public pour l'E2C de 788 à 918 jeunes. A propos des jeunes inscrits à Pôle Emploi, ils sont tous demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) mais selon la catégorie à laquelle ils appartiennent (catégorie A,B,C,D et E), ils peuvent être en formation, en stage ou bénéficier de contrats aidés par exemple.
Concernant la répartition de ces personnes sans diplôme par niveau de qualification, elle est à peu près similaire entre les deux dispositifs. Ainsi, 203 jeunes *niveau VI* sont inscrits à Pôle Emploi et 261 jeunes de ce même niveau sont suivis par la Mission Locale. Pour les niveaux suivants, le recoupement fait par les deux dispositifs n'a pas été effectué de la

même manière. Mais le *Niveau V bis* de Pôle Emploi (914 personnes) correspond aux *Niveaux V bis et Niveaux V et IV non validés* des missions locales, ce qui totalise un total de 1 051 jeunes.

D. L'E2C, un outil qui doit respecter le principe de complémentarité

1. Les dispositifs et actions pré-existants en faveur des jeunes sans diplôme

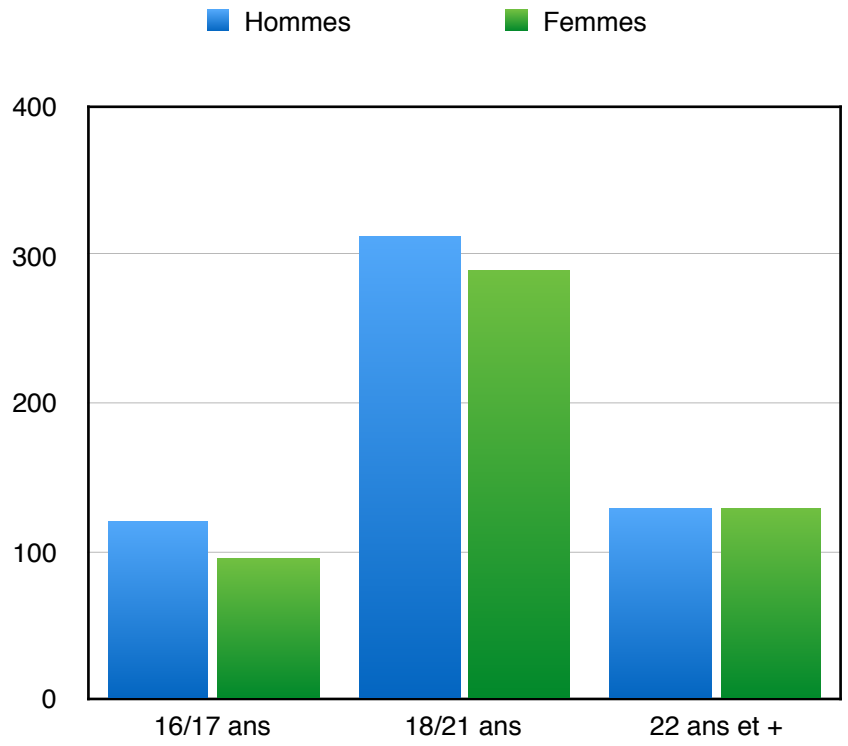
Comme énoncé maintes fois, si une E2C est créée sur le département des Alpes-de-Haute-Provence, elle doit respecter le principe de complémentarité avec les autres dispositifs pré-existants.

a) Les missions locales: une mission axée sur les jeunes peu ou pas qualifiés

(1) Données générales: une capacité d'action et un large éventail de prestations

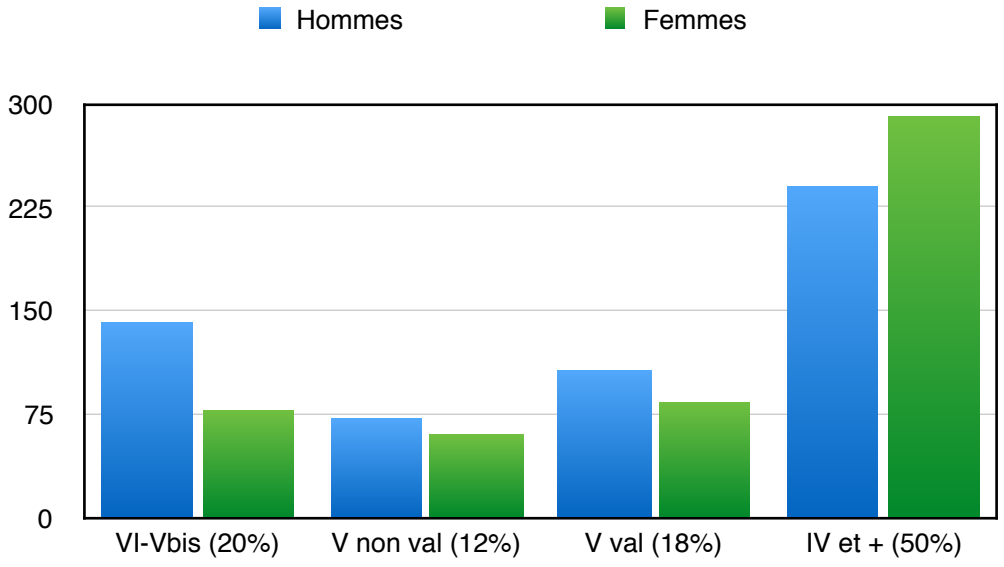
Les missions locales sont présentes sur l'ensemble du territoire national avec plus de 6500 sites. Elles exercent une mission de service public dont le but est d'aider les jeunes de 16-25 ans à affronter les barrières d'accès à l'emploi dans l'optique de les insérer professionnellement et socialement. Chaque année, plus d'1,5 million de jeunes sont accompagnés par les missions locales. Ces institutions disposent d'un lien très fort avec Pôle Emploi et bénéficient de l'appui des dispositifs de l'Etat et des collectivités territoriales, ce qui leur permet de mener au mieux leur tâche.
Les missions locales des Alpes-de-Haute-Provence ont été créées au niveau bi-départemental (Alpes-de-Haute-Provence et Hautes-Alpes) en septembre 1982 sous l'impulsion du Conseil Régional. Son territoire d'intervention est le département des Alpes-de-Haute-Provence; elles sont ainsi réparties sur 3 antennes permanentes, dont le siège social est à Château-Arnoux, et 13 permanences décentralisées. Une équipe de 27 salarié(e)s pour 25,9 Équivalent Temps Plein (ETP) travaillent pour cette structure. Ses salarié(e)s occupent différentes fonctions qui sont des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement des parcours des jeunes. Les missions locales ont pour rôle celui de pivot entre le secteur social et le secteur économique qu'elles assurent à travers la construction des parcours d'insertion des jeunes. Elles tentent d'insérer les jeunes professionnellement et socialement sur le long terme et coopèrent de ce fait avec les acteurs départementaux et régionaux.
Selon les données de son *Rapport d'activité 2016*, la mission locale du 04 a accompagné en 2016 un total de 3 589 jeunes dont 1 073 nouveaux accueils. Ce chiffre signifie que la Mission Locale accueille près d'1 jeune sur 4 du département de cette tranche d'âge, soit 23,20% des jeunes de 15-24 ans. Et si l'on rapporte ce chiffre à la population active sur la même tranche d'âge, elle accueille près d'1 jeune sur 2 (Chiffres Insee - recensement 2013). Ils se rendent à la Mission Locale de manière volontaire, principalement grâce au bouche à

oreille. La cible principale de ce dispositif sont les jeunes peu ou pas qualifiés qui représentent au niveau du département près de 60% des jeunes accueillis; parmi ces jeunes 36% sont sans diplôme.



Sexe et âge à la date du 1er accueil des 1073 jeunes

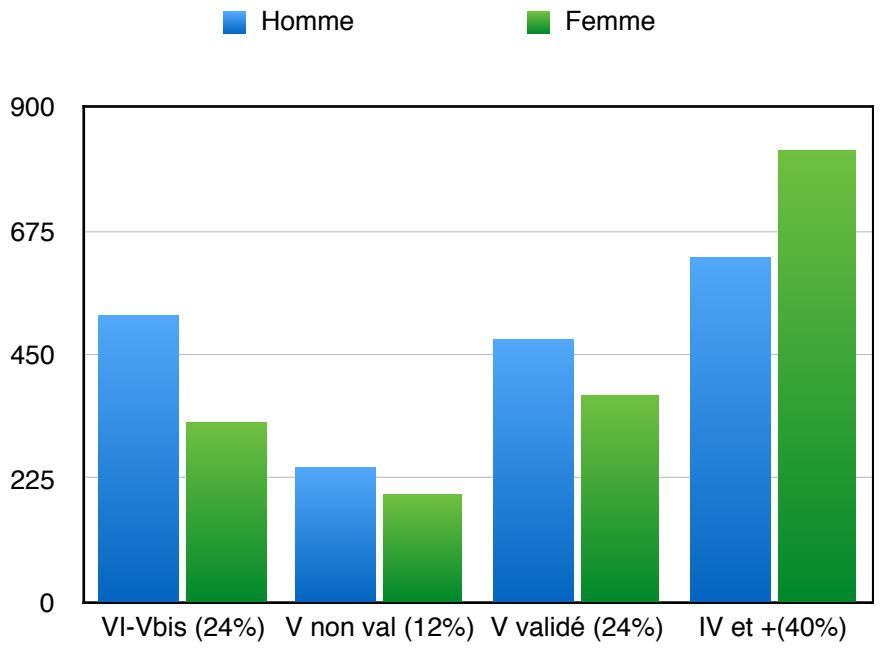
48% des nouveaux accueillis sont des femmes et 52% sont des hommes et ont principalement entre 18 et 21 ans.



Niveau scolaire au 31/12 des 1073 jeunes primo accueillis

34% des jeunes primo accueillis sont sans qualification.

Sur le nombre total de jeunes suivis en 2016, la part d'homme et de femme reste la même, 52% et 48% respectivement.

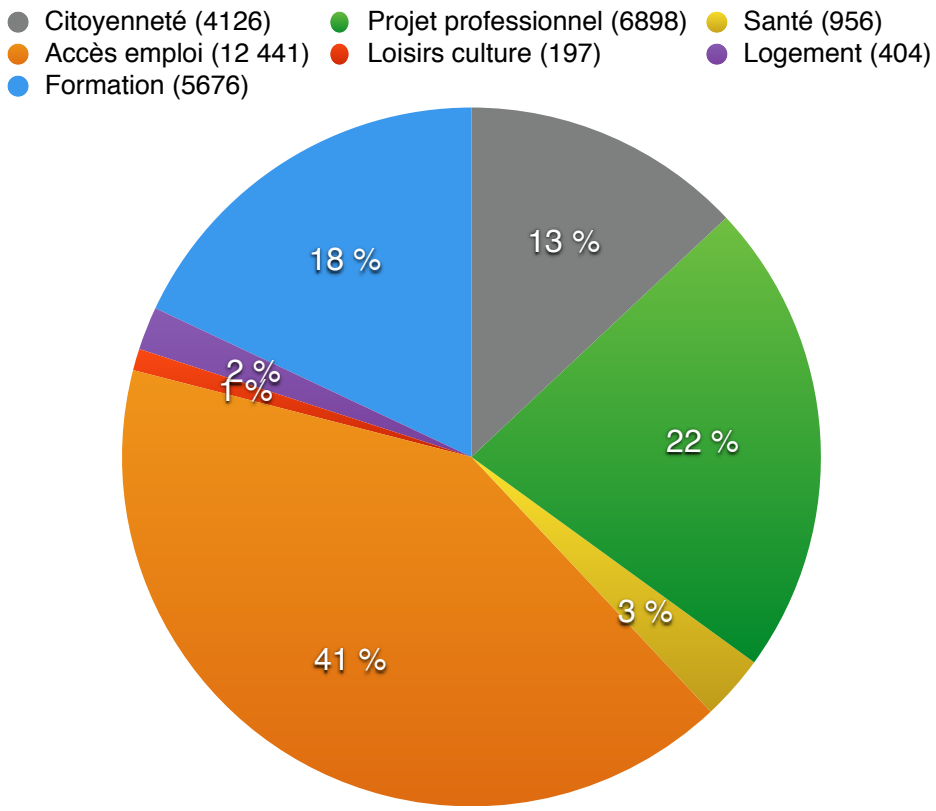


Niveau de qualification au 31/12 des 3 589 jeunes accompagnés

En se basant sur les données du suivant graphique, 36% des jeunes accompagnés sont sans qualification (**1292 jeunes**). Parmi eux, 264 jeunes sont sortis de formation initiale depuis moins de 1 an.

Les missions locales vont tout d'abord effectuer un diagnostic social et professionnel de la situation du jeune. Les solutions et réponses qui seront proposées seront alors adaptées à chaque jeune, selon son niveau, ses besoins, ses atouts et ses difficultés. Ainsi, l'accompagnement global est multidimensionnel et adapté aux besoins des jeunes. Cet aspect multidimensionnel va également permettre de limiter les freins périphériques d'accès à l'emploi pour le jeune. Il sera alors abordé les questions de mobilité, de santé et de logement par exemple. Le jeune doit pouvoir élaborer un projet professionnel et l'accomplir, c'est-à-dire accéder à l'emploi et s'y maintenir.
Pour ce faire, chaque jeune est accompagné par une conseillère référante unique qui saura le guider en fonction de ses besoins et des caractéristiques liées au territoire. De ce fait, le suivi des jeunes se fera soit sur projet soit intensif en fonction de ses besoins. S'il existe un autre acteur portant un service plus adapté aux besoins du jeune, celui-ci y sera orienté.

La principale forme d'accompagnement est celle en « entretien ». Il s'agit de la meilleure manière pour informer et déterminer avec le jeune son projet professionnel ainsi que les démarches à suivre pour la mise en place de ce projet. En 2016, ce sont 22 242 contacts réalisés auprès des 3 589 jeunes, dont 16 507 entretiens individuels. En ce qui concerne les propositions faites aux jeunes, il y a eu 30 698 propositions actées en 2016, soit une moyenne de **8,6 propositions par jeune**. L'accompagnement à dimension sociale représente 18,5% des actes de services rendus, les actes de services liés à l'insertion professionnelle représentent quant à eux 81,5% des actes. Ils sont répartis de la sorte:



L'accompagnement social

De manière plus approfondie, l'accompagnement social tient compte des difficultés rencontrées par le jeune, quelles soient personnelles, environnementales ou liées à la santé, au logement, à la mobilité, à la culture et aux droits. Dans le détail, l'action liée à cet accompagnement est très large et va entre autre comprendre:

- La **sécurisation financière des parcours** par des aides directes de droit commun ou subsidiaires que le conseiller doit d'introduire aux jeunes. La Mission Locale tient également un rôle important au niveau départemental concernant ces aides puisqu'elle est membre de la commission d'attribution du *Fonds d'Aide aux Jeunes* du Conseil départemental. Elle aide aussi les jeunes pour ce qui est de l'allocation interstitielle pour les jeunes en CIVIS et des aides financières de Pôle Emploi pour demandeurs d'emploi.

- **Information et vérification des documents administratifs** liés à la situation d'insertion (Carte Nationale d'Identité en cours de validité, attestation de sécurité routière…etc.).
- **Travail sur la mobilité** par des aides directes pour pouvoir accéder à des formations ou emplois: déplacements individuels, abonnements aux transports en commun, aide à la fin du permis de conduire. Cette aide est financée par le *Crédit Mobilité du Conseil Régional* confié aux Missions locales. Ce dispositif permet aux Missions locales la prise en charge de frais de mobilité ainsi que des cartes de réduction pour les transports régionaux.
- **Accompagnement pour l'accès au logement**: La Mission Locale intervient en situation d'hébergement d'urgence grâce à l'aide de partenaires.
- **Prise en compte de la santé des jeunes**: cet aspect de l'accompagnement social concerne tout d'abord la vérification de l'accès aux droits élémentaires et prioritaires (couverture sociale de base et complémentaire avec systématisation pour les jeunes en accompagnement CIVIS). La Mission Locale tente également d'informer les jeunes sur les nouvelles problématiques de santé lors des entretiens ou par diffusion dans les lieux d'accueil par exemple. De plus, en 2016 a été lancé un partenariat avec la *Caisse Prioritaire d'Assurance Maladie* (CPAM) et la *Caisse Assurance Retraite Santé Travai*l (CARSAT) des Alpes-de-Haute-Provence pour des « Parcours Santé jeunes ». Il s'agit d'accompagnements individuels et d'actions collectives auprès des jeunes accompagnés par la Mission Locale pour faciliter l'accès aux droits et aux soins.
- **Accès à la culture, aux sports et aux loisirs** à travers la diffusion d'information sur les manifestations locales. La Mission Locale s'engage de diverses manières dans ce secteur, comme lors de sa participation à l'opération « Été/Jeunes » organisée par le *Point d'Information Jeunesse* de Château-Arnoux et Saint-Auban.
- **Sécurisation du parcours professionnel** par la connaissance des droits du travail et la veille sur les risques de discriminations via des permanences téléphoniques juridiques mises à disposition des Missions Locales PACA (3 recours en 2016).

Comme énoncé précédemment, l'accompagnement peut être intensif, c'est-à-dire que les Missions Locales mettent en place des programmes spécifiques d'accès à l'emploi durable pour des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle.
Parmi ces jeunes, certains proviennent du *Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale* **CIVIS** et sont suivis de près par les missions locales. Ils étaient 515 jeunes à en bénéficier en 2016 dont 211 entrées cette même année. De plus, suite à la délégation de Pôle Emploi aux Missions Locales, les jeunes concernés par le *Programme Personnalisé d'Accès à l'Emploi* (PPAE) sont suivis par ces dernières. Ils étaient au nombre de 764 jeunes présents en 2016 dont 400 nouveaux entrés.

L'accompagnement professionnel

De même que pour l'accompagnement social, l'accompagnement professionnel est adapté individuellement au jeune. Pour réussir cette insertion professionnelle, la Mission Locale dispose de nombreux outils mais également de l'appui de ses partenaires économiques.

Ses interventions se déclinent autour de 4 axes:

1) **Aider au recrutement** grâce à la connaissance des besoins de l'entreprise puis la proposition de candidats ad hoc et la construction d'une réponse individualisée (type de contrat, aides mobilisables…etc).
2) **Accompagner dans l'emploi** par la mise en place d'un suivi du jeune sur son poste de travail, de bilans réguliers et de médiation si nécessaire.
3) **Valorisation des employeurs locaux auprès des jeunes** à travers de visites, immersions en entreprise et rencontres. En 2016, 62 jeunes ont participé à des actions collectives d'information sur les métiers, 137 jeunes ont réalisé 168 périodes d'immersion en entreprise, 44 services civiques et 4 expériences de volontariat à l'étranger. De plus, 250 jeunes ont assisté aux forums « emploi/formation/création d'activité » du territoire.
4) **Informer sur les événements et actualités** relatifs à l'emploi comme les forums emploi.

Différentes prestations sont proposées sur chaque antenne, à réaliser en individuel ou en collectif. Par exemple, 257 jeunes ont suivis les ateliers collectifs multisectoriels.
De plus, certaines actions collectives ont été menées pour l'accès de jeunes à des contrats d'apprentissage (création du Parcours Réussite) ou pour l'accès à l'emploi de jeunes qui résident en QPV sur les villes de Manosque et Digne-les-Bains. Durant ces actions, les jeunes sont aidés à la rédaction de CV, de Lettre Motivation mais également préparés à leurs futurs entretiens d'embauches à travers des simulations. Ils peuvent aussi visiter des entreprises, suivre des séances de coaching ou être mis en relation avec des entreprises.

Le parrainage

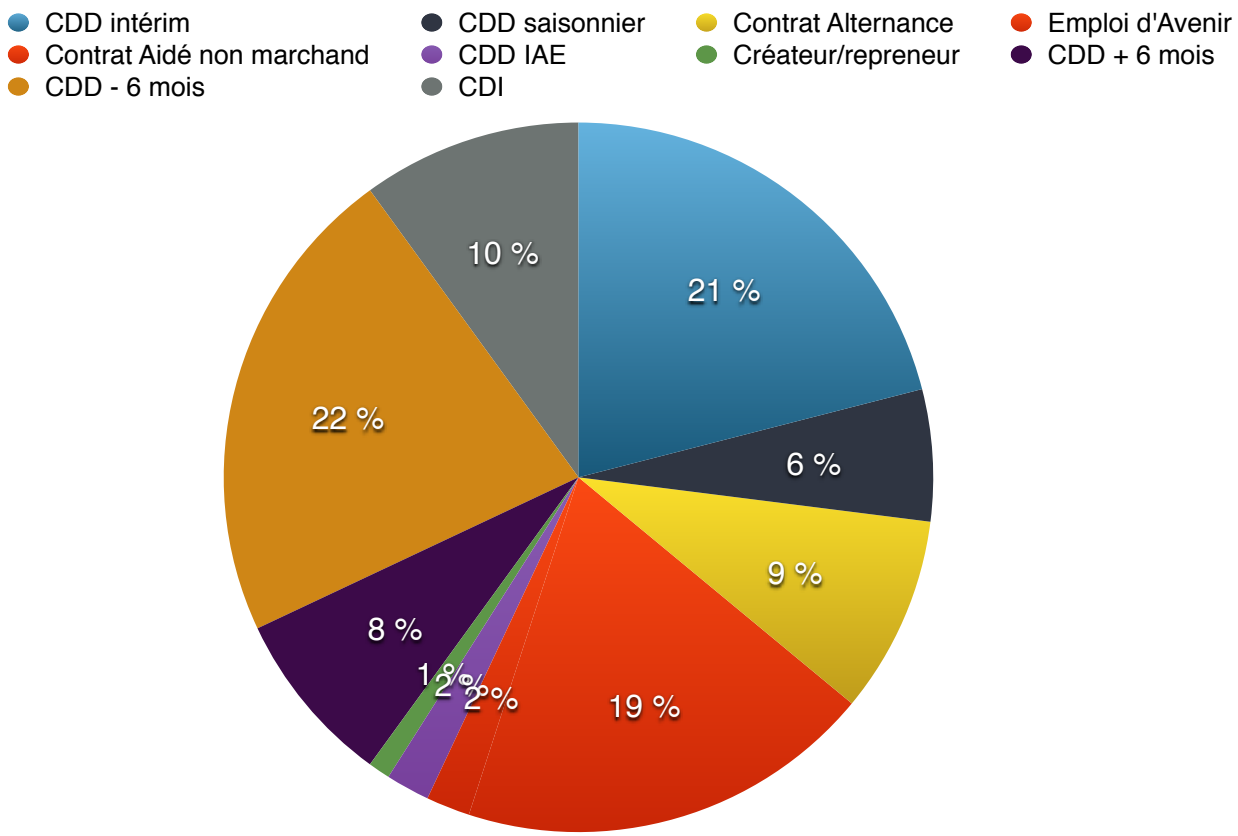
La Mission Locale a également développé un réseau de bénévoles, 23 parrains et marraines, qui aident à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes. Ils partagent leurs connaissances et expériences et les aident à développer un réseau de connaissances qui pourrait leur être utile dans le monde du travail. Ces parrains et marraines ont parrainé en 2016 62 jeunes, pour une durée de 5 mois en moyenne. Ce dispositif a tout de même permis 85% de sorties positives vers l'emploi.

Les différents types de sortie

Sur le total des jeunes accompagnés, 54% (1 934 jeunes) ont contracté 2 692 contrats de travail. La majorité des contrats de travail acquis sont des CDD - 6 mois (22%), des CDD Intérim (21%) et des Emplois d'Avenir (19%)

CDI (dont 89 temps partiel)	262
CDD + 6 mois (dont 73 temps partiel)	207
CDD - 6 mois (dont 133 temps partiel)	595
CDD intérim	567
CDD Saisonnier	169

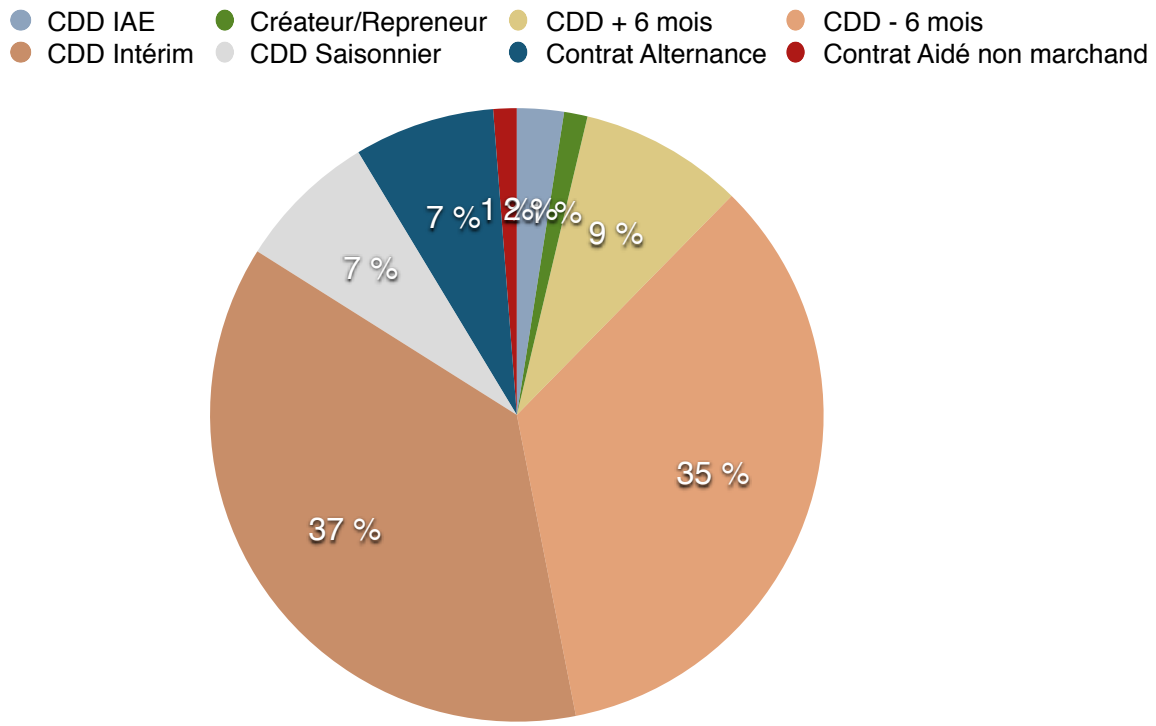
Contrat Alternance	241
Emploi d'Avenir	521
Contrat Aidé non marchand	50
CDD IAE	65
Créateur/Repreneur	15



Parmi ces 2 692 contrats, 1782 ont été démarré en 2016 pour 1 266 jeunes (35% des jeunes accompagnés).

CDI	140
CDD + 6 mois	124
CDD - 6 mois	498
CDD Intérim	535
CDD Saisonnier	110
Contrat Alternance	106
Emploi d'Avenir	189

Contrat Aidé non marchand	24
CDD IAE	45
Créateur/ Repreneur	11



Il est nécessaire de préciser l'évolution de ces données par rapport à 2015. Les contrats démarrés en 2016 ont été contracté par 35% des jeunes de la Mission Locale en 2016 contre 28% en 2015, soit une hausse de 7% du nombre de contrats démarrés en une année.
De plus, le type de contrat le plus contracté a évolué. En effet, par rapport à 2015, le nombre de contrats aidés est en baisse tout comme le nombre d'emplois saisonniers. Le secteur de l'intérim est désormais encore plus mobilisé et les CDI, tous les CDD et les contrats d'alternance sont en hausse.

(2) Les emplois aidés: les emplois d'Avenir et les contrats de génération

i. Emploi d'Avenir

Un Emploi d'Avenir prend la forme d'un CDI ou d'un CDD de 1 à 3 ans, à temps plein et rémunéré au SMIC au minimum. Il s'agit d'une formation pour se qualifier ou apprendre un métier.

L'accès à ce contrat de travail est conditionné par plusieurs conditions. Les prétendants doivent avoir entre 16 et 25 ans, être sans emploi, avoir un niveau de formation inférieur au

niveau IV de la nomenclature officielle, connaître de grandes difficultés d'insertion dans la vie active, totaliser au moins 6 mois de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois. Cette durée peut être inférieure à 6 mois si sa situation le justifie (parcours, formation, perspectives locales d'accès à l'emploi, qualification ou difficultés sociales particulières). Il existe aussi une priorité d'accès pour les jeunes dont le domicile est situé dans une Zone urbaine sensible (Zus), dans une Zone de revitalisation rurale (ZRR) ou bien dans un département d'Outre-Mer, à Saint-Martin, à Saint-Barthélémy ou à Saint-Pierre-et-Miquelon. Cette priorité d'accès peut également exister dans un secteur d'activité où le sexe féminin ou masculin est nettement sur-représenté, pour pouvoir permettre un rééquilibrage.

Un accès dérogatoire existe pour les jeunes disposant d'un niveau de formation égal ou supérieur au *niveau IV* de la nomenclature officielle s'ils répondent aux 2 critères suivants:

- résider en Zus, en ZRR, dans un département d'Outre-Mer, à Saint-Martin, à Saint-Barthélémy ou à Saint-Pierre-et-Miquelon,
- et avoir connu une période de recherche d'emploi d'au moins 1 an dans les 18 derniers mois.

Les différences avec un contrat de travail ordinaire sont les suivantes. Tout d'abord, le jeune salarié est accompagné tout au long de son activité salariale par un référent mission locale ou un référent Cap emploi. Il est également suivi par un tuteur au sein de la structure employeuse.
Pour une meilleure intégration possible, référent, tuteur et jeune se réunissent régulièrement.

En plus de cela, l'employeur bénéficie d'une aide financière des pouvoirs publics:

- 75 % du Smic brut, s'il appartient au secteur non marchand, public ou associatif (soit 1 110,20 € pour un temps plein),
- 47 % du Smic brut, s'il appartient au secteur de l'insertion par l'activité économique (soit 695,73 € pour un temps plein),
- 35 % du Smic brut, s'il appartient au secteur marchand, industriel ou commercial (soit 518,09 € pour un temps plein).

L'employeur du secteur non marchand bénéficie d'une exonération de certaines taxes ou cotisations sociales.

Une des autres différences est celle de la formation. Le jeune est placé en capacité d'effectuer un parcours de formation permettant d'acquérir des compétences professionnelles. De ce fait, au terme de l'emploi d'avenir, ce parcours de formation se finalise par un attestation de formation ou d'expérience professionnelle, une certification professionnelle reconnue ou une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il convient aussi de noter que si son contrat est à durée déterminée, le jeune en emploi peut le rompre à chacune de ses dates d'anniversaires, en avertissant son employeur au moins 2 semaines avant. De plus, la prime de précarité n'est pas due en fin de contrat.

D'après le rapport de la Cour des Comptes intitulé *Les dispositifs et les crédits pour les jeunes sortis sans qualification du système scolaire* publié en janvier 2016, près de 40% des jeunes qui bénéficient d'un Emploi d'Avenir sont sans qualification.
Le point négatif des Emplois d'Avenir selon la Cour des comptes est le coût de ces contrats pour les finances publiques. Même si ils permettent aux jeunes d'accéder à leur première expérience d'emploi durable, un jeune coûte en moyenne 24 000€; montant qui est plus important que celui d'un dispositif tel que l'E2C.
Selon les données de la Direccte PACA, **207** embauches en emploi d'avenir ont été réalisées dans le département dont 147 dans le secteur non marchand et 60 dans le marchand.

ii. Contrats de génération

Le contrat de génération est un dispositif qui tente de concilier maintien en emploi des seniors, insertion professionnelle durable des jeunes et la transmission de compétences au sein de l'entreprise.

Le dispositif est modulable en fonction de la taille de l'entreprise:
- les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient de l'aide et ne sont pas obligées de négocier un accord collectif ou de prévoir un plan d'action,
- les entreprises de 50 à 299 salariés bénéficient de l'aide et sont incitées à négocier un accord collectif ou à prévoir un plan d'action, tout deux valables 3 ans,
- les entreprises de plus de 300 salariés ne peuvent bénéficier de l'aide financière à l'embauche mais sont assujetties à conclure un accord collectif d'entreprise (ou de groupe) ou d'élaborer un plan d'action en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors. Un document effectuant une évaluation de la mise en oeuvre de l'accord collectif devra être réalisé.

Pour prétendre pouvoir bénéficier de l'aide financière, l'employeur doit:
- embaucher en CDI à temps plein (possibilité de travail à 80%) un jeune de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé),
- maintenir en emploi un senior de 57 ans et plus ou recruter un senior de 55 ans et plus.

Une autre possibilité présente pour les entreprises de moins de 50 salariés (ou appartenant à un groupe de moins de 50 salariés) est qu'elles peuvent bénéficier de l'aide financière si le chef d'entreprise, âgé d'au moins 57 ans, embauche un jeune de moins de 30 ans, dans le but de lui transmettre l'entreprise.

Le contrat de génération permet de bénéficier d'une aide financière de 4000€ par an pendant une durée maximale de 3 ans. Le montant total de l'aide est de 12 000€ sur trois ans.

En cas de double recrutement d'un jeune et d'un senior, l'aide financière annuelle est de 8 000€, soit 24 000€ sur trois ans.

L'aide est versée chaque trimestre.

Le nombre d'aides attribuée en 2016 dans le département des Alpes-de-Haute-Provence est de **23**.

(3) Garantie Jeunes

La Garantie jeunes est un autre dispositif qui permet d'accompagner les jeunes en situation de grande précarité vers l'emploi ou la formation. C'est une modalité spécifique du *Parcours Contractualisé d'Accompagnement ver l'Emploi et l'Autonomie* (PACEA). Pour la mettre en oeuvre, un contrat est signé entre le jeune et la mission locale. Il se compose d'objectifs définis avec le jeune ainsi que d'une évaluation et peut comporter des périodes de formation, des mises en situation en milieu professionnel, des actions spécifiques dans le cadre de l'accompagnement social et professionnel, des actions portées par d'autres organismes susceptibles de contribuer à l'accompagnement.

Pour avoir droit à la garantie jeunes plusieurs conditions existent. Il faut avoir entre 16 et 25 ans, ne pas vivre chez ses parents ou vivre chez eux mais ne recevoir aucune aide financière de leur part. En plus de cela, il ne faut pas être étudiant, ne pas suivre de formation ou ne pas occuper un emploi. Les ressources ne doivent pas excéder 472,37€ par mois.

Une allocation équivalente au RSA est attribuée aux jeunes, ce qui reste un montant plus élevé que celui des indemnités de stagiaire ou de l'allocation CIVIS. Cette allocation mensuelle permet aux jeunes d'avoir à la fois à sa disposition un minimum de ressources et de pouvoir se dédier à sa recherche de travail. Elle peut être complétée par un accompagnement social.
Avec la garantie jeunes il n'y a pas besoin de suivre une formation au préalable, une logique de « priorité à l'emploi » est mise en place. Cela signifie que l'on considère que la première expérience en emploi crée une envie par la suite de se former.
Ce dispositif a été pensé de façon à inciter les jeunes à reprendre un rythme de travail régulier à travers la présence à plein temps pendant quatre à huit semaines au début de l'accompagnement. De plus, des « promotions » de 10 à 20 jeunes sont instaurées dans le but de créer un sentiment de solidarité et de fraternité. Le point principal de ce programme sont les liens qui se créent avec les entreprises à travers des périodes d'immersion qui peuvent servir de tremplin vers l'emploi.
Les jeunes orientés vers ce dispositif proviennent principalement des missions locales puisque fin 2014, seul 6% des jeunes entrés dans ce dispositif y avaient été orientés par d'autres institutions que les missions locales.

Ce dispositif est financé principalement par des fonds européens, dont l'Initiative Européenne pour la Jeunesse (IEJ) qui alloue aux missions locales la somme de 1 600€ par jeune accompagné. A cette somme, s'ajoute les aides de l'État qui verse à travers de l'*Agence de Services et de Paiement* (ASP) la somme de 329€ par jeune et par mois. Ce coût est exact si la durée d'accompagnement n'excède pas les 6 mois. Le coût total de la garantie jeunes s'élève à 360 M€ au minimum pour 100 000 jeunes.

Ce dispositif a été mis en place à partir de 2017 dans le département des Alpes-de-Haute-Provence. De ce fait, aucune donnée n'est encore disponible mais l'objectif fixé par la Mission Locale pour l'année 2017 est de **100** jeunes.

b) Les Centres de Formation d'Apprentis

Les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) permettent aux apprentis d'obtenir une formation générale et technique en complément de la formation reçue dans les entreprises. Ils ont un statut de jeune travailleur salarié en entreprise et sont sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. Ils peuvent être accueillis dans la fonction publique. La formation pratique se fait principalement dans l'entreprise et la formation théorique dans le CFA.

L'apprentissage permet de préparer tous les diplôme professionnels et technologiques de l'éducation nationale:
- Certificat d'aptitude professionnelle (CAP),
- Brevet dÉtudes Professionnelles (BEP),
- Bac Professionnel,
- Brevet de Technicien Supérieur (BTS),
- Licence professionnelle.

(1) Le CFA de l'Université Régionale des Métiers et de l'Artisanat (URMA)

Le CFA de l'URMA dans le 04 se situe à Digne-les-Bains. **850** jeunes y sont formés par an.
Il s'agit du CFA le plus grand du département. Il dispose de 20 salles banalisées de formation, 16 plateaux techniques, 700 entreprises partenaires, d'un restaurant d'application et d'un internat.
Les équipes d'orientation aident à la définition du projet professionnel de l'apprenti et à lui trouver un employeur. Les rôles de l'entreprise sont de choisir un apprenti, de l'embaucher via un contrat de travail, de le former et de le rémunérer. L'apprenti obtient un statut salarié grâce à un CDD mais doit effectuer une période d'essai de 2 mois avec l'entreprise. Il bénéficie d'une rémunération fixée en fonction de l'âge et a droit aux congés payés. Ainsi, l'apprenti bénéficie d'une formation scolaire gratuite et d'un salaire de salarié.
Le CFA de Digne-les-Bains propose 62 formations de tous niveaux qui forment à plus de 28 métiers. Les filières proposées sont les suivantes:
- Alimentation et gourmandise
- Art et décoration
- Bâtiment et éco-construction

- Beauté, soins et services à la personne
- Commerce, gestion et management
- Cuisine et restauration
- Mécanique et carrosserie

Le taux de réussite aux examens est de 82%. A l'issu de leurs formations, 80% des apprentis sont embauchés.

Le CFA a le Label Qualité Formation Continue.

(2) Le CFA de la CCIT 04

Le CFA de la CCIT du 04 propose des formations qui s'appuient sur les dynamiques locales du marché du travail. Ainsi, il offre des formations dans les secteurs de la *Chimie*, du *Tourisme, du commerce*, de *l'Hôtellerie* et de la *Banque, finance et assurance*.
L'enseignement peut se faire en entreprise pour les apprentis en BTS ou Bac Professionnel mais aussi à travers le Centre de Formation des Apprentis.
82% des alternants réussissent leurs examens et 85% ont un emploi à l'issu de la formation.

c) L'Institut Avenir Provence (IAP)

L'IAP est une entreprise sociale créée en 1984, issue du principe de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS). Il s'agit d'une association (loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association) non lucrative qui participe à l'action sociale territoriale. Elle allie puissance publique et initiative privée et se présente en tant qu'acteur économique d'utilité sociale sur le territoire.
L'IAP dispose d'une équipe de 70 salariés (éducateurs spécialisés, techniques et scolaires, moniteurs, maîtresses de maison…etc) qui viennent en aide aux personnes en difficulté et/ou en situation de handicap en matière de formation, d'adaptation à l'emploi et d'insertion socio-professionnelle. Le but de cette entité est de permettre à ses bénéficiaires de réussir un projet d'insertion sociale et professionnelle à travers la création d'un parcours de vie qui leur permettrait, entre autre, d'être reconnu dans leur environnement.

L'association intervient auprès d'un large public:
- **Les jeunes adolescents en rupture sociale, scolaire ou familiale** issus de la région Paca. Elle les aide à travers des ateliers d'insertion socio-professionnelle dans les domaines de la restauration, de l'imprimerie, de la peinture et de la maçonnerie. Elle reçoit également des **jeunes confiés par l'Aide Sociale à l'Enfance du département**.
- **Les adultes reconnus travailleurs handicapés du département**, dans le but de les réinsérer socialement et professionnellement. Elle leur permet d'accéder à des

formations qualifiantes en partenariat avec les Chambres des Métiers, du Commerce et de l'Agriculture et d'autres organisations professionnelles.
- Les personnes reconnues **travailleurs handicapés**, en risque d'inaptitude dans leur poste actuel.
- Les **employeurs locaux publics ou privés**. Il s'agit d'interventions dont le but est de les informer et de les accompagner en cas d'intégration d'une personne en situation de handicap dans leur entreprise (obligations légales et politiques managériales).

L'association permet l'accès à des formations professionnelles qualifiantes reconnues et certifiées dans les domaines de la restauration, de l'imprimerie et de la mécanique automobile. Elle permet également l'accès à l'enseignement général et à la préparation à des examens professionnels, à la mise en situation de travail dans les entreprises locales, à des accompagnements personnalisés, à des lieux d'hébergement et permet le développement de réseaux professionnels et institutionnels.
En 2014, elle a créée une entité associative, l'*IAP-Innovation*, qui a pour objectif la mise en place d'activités innovantes telles que les formations qualifiantes appliquées dispensées au sein d'un restaurant d'entreprise à Sisteron.

L'association accueille par an:
- Une cinquantaine de jeunes âgés de 14 à 21 ans dans le cadre de la protection de l'enfance,
- Plus de 500 adultes reconnus travailleurs handicapés,
- Une centaine d'adultes en situation de handicap pour les aider dans leur maintien à l'emploi,
- 500 employeurs locaux.

Pour mener à bien ses missions, l'association bénéficie de plusieurs agréments et labellisation:
- Agrément Aide Sociale à l'Enfance,
- Agrément du Rectorat en tant qu'école technique privée non lucrative,
- Agrément du Conseil Régional Paca en tant qu'organisme de formation,
- Labellisation « Cap emploi » et « Sameth » (Service d'Accueil et de Maintien dans l'Emploi de personnes reconnues Travailleurs Handicapés accordée par l'Agegiph,
- Labellisation « Collège culinaire de France » pour son restaurant d'application « La Braise » à Manosque.

d) <u>La Maison familiale rurale (MFR)</u>

Il s'agit d'une structure qui ouvrira définitivement ses portes à la rentrée scolaire 2017. Actuellement limitée au niveau des formations proposées, il y avait une cinquantaine d'élèves qui suivait un *Bac Pro SAPAT « Services aux Personnes et aux Territories »* ou un *Bac « Pro Accueil Relation Clients et Usagers en partenariat » avec LaPoste* durant l'année

scolaire 2016-2017. Elle proposera dès la rentrée scolaire 2017 des formations de « diplômes » et de « qualifications » par différentes voies d'accès:

- **Formations initiales**: 4ème et 3ème par alternance de l'enseignement agricole, Bac Pro « *Services aux Personnes et aux territoires* ».
- **Formations en apprentissage:** Bac Pro technico-commercial « *Vente de produits de jardin* » et Bac Pro « *Accueil Relation Clients et Usages* » en partenariat avec La Poste.
- **Formation continue/adultes**: Bac Pro « *Vente* » et CQP Conduite de ligne de production. Pour les salariés, demandeurs d'emploi et, plus largement, tous les adultes qui souhaitent se perfectionner, se former ou se faire accompagner par les services de la MFR.
- **Validation des Acquis de l'Expérience** (VAE).

Le rythme des formations se compose de 20 à 24 semaines de stage et de 16 à 18 semaines à la MFR. Pour favoriser l'insertion des stagiaires, les formations proposées répondent aux besoins locaux.
Une équipe de salariés permanents ainsi qu'une équipe de moniteurs accompagnent les stagiaires et tous les publics de la MFR sur tous les « temps » de formation et d'éducation. Le stagiaire bénéficie d'un suivi individuel de son projet d'orientation. La structure dispose également d'un internat.

La MFR est gérée par une association d'administrateurs: les familles, les maîtres de stage « auteurs » et les responsables du développement de la MDR.

e) La FOL 04

La Ligue de l'enseignement est un opérateur au service des collectivités. Elle est laïque et indépendante. Elle promeut la citoyenneté à travers l'accès de tous à l'éducation, la culture, les loisirs ou le sport.
Dans le département des Alpes-de-Haute-Provence, elle est présente sur une dizaine de communes, ce qui lui permet une grande réactivité et une capacité à agir.
Elle propose des formations aux demandeurs d'emploi, aux jeunes, aux adultes, aux salariés et accompagne dans la création des projets professionnels. Les formations sont faites « sur-mesure » pour les élèves, c'est-à-dire qu'elles sont adaptées à leurs besoins. La taille réduite des classes (10-15 élèves) le permet. Elle accompagne individuellement ses élèves dans leurs recherches d'emploi et les aide dans l'élaboration de leurs projets.
La FOL04 dispose également d'un réseau de professionnels, composé de 20 formateurs et formatrices permanents aux compétences et expertises complémentaires.
Les formations professionnelles et continues proposées en 2017 relevaient des suivantes filières:

- métiers de l'animation - commerce - vente - tourisme -insertion/accompagnement
- métiers du social - formation générale - bureaucratique - internet
- formation aux compétences clés - socle cléA - gestion
- au service des salariés, demandeurs d'emploi, entreprises, particuliers, associations, SIAE…etc.

e) Espaces Territoriaux d'Accès aux Premiers Savoirs

Ce dispositif vise le développement de compétences mobilisables dans les différents rôles que nous jouons dans notre vie quotidienne: vie familiale, professionnelle ou citoyenne par exemple. Cette formation se propose d'aider et d'accompagner les personnes souhaitant acquérir les pré-requis pour accéder à une formation qualifiante et/ou emploi. Elle est ouverte aux personnes sans emploi ou en emploi précaire, à partir de 16 ans, qu'elles soient qualifiées ou non. Elle est également accessible aux personnes dont la langue maternelle n'est pas le français. La durée totale de la formation est établie selon les besoins des jeunes.

Le dispositif permet d'acquérir un Socle Commun de Connaissances et de Compétences Professionnelles, qui sera complété par la suite par des modules intitulés « Passerelle vers la Qualification ».
La formation aborde les 8 domaines suivants:
- La communication en français;
- L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique;
- L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique;
- L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe;
- L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel;
- La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie;
- La maitrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires (SST);
- La communication en langues vivantes étrangères.

Acquérir ces compétences se fait à travers des travaux pratiques, dirigés, coopératifs et collaboratifs, d'auto-formation assistée et tutorée, de visites, travaux personnels, conférences et individualisation. Pour les situations individuelles les plus préoccupantes, un suivi plus individualisé est mis en place à travers d'entretiens individuels. Les dispositifs sont permanents, ouverts 35 heures par semaine et 40 semaines par an.
Dès 2008, 148 actions ont été menées sur 60 communes et **6 880** personnes en avaient bénéficié. Cependant, le taux d'abandon s'élevait à 20%.

Il existe également les Etaps ouverts aux personnes en fin ou en aménagement de peines. Cette formation sert à « prévenir la délinquance par le soutien aux parcours d'insertion socio-professionnelle des personnes sous mains de justice ». Ils sont environ 450 stagiaires à en bénéficier par an sur la totalité du territoire Paca. Cependant, le dispositif de formation destiné aux personnes condamnées par la justice ne bénéficie plus d'aides du Conseil Régional depuis janvier 2016 et subsiste donc pour le moment grâce à ses réserves.

f) Espaces territoriaux d'Accès à la Qualification

Ces formations aident à la préparation d'une certification reconnue, de l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou encore de l'acquisition d'une nouvelle qualification. Elles visent également le développement de compétences professionnelles complémentaires, dans le but d'accéder à un emploi durable.
Les ETAQs sont composés de différents parcours de formation qui sont les suivants:

(1) Parcours de Formation Accompagnés

Ce dispositif permet aux personnes de plus de 18 ans, sans emploi, d'accéder à une formation certifiante tout en bénéficiant tout au long de leur parcours de prestations d'accompagnement telles que l'hébergement ou la restauration par exemple. A la fin de la formation, le stagiaire aura acquis des compétences techniques et obtiendra une certification de niveau V à III dans les secteurs de l'Industrie, du BTP et du tertiaire. L'accès à l'une de ces formations se fait sur prescription formalisée de Pôle, Emploi, Cap Emploi, des PLIE ou de la Mission Locale.
Cependant, les places disponibles financées sont peu nombreuses et les listes d'attente sont longues en fonction de la formation voulue (agent de montage de câblage, comptable-assistant, responsable de cuisine en restauration collective par exemple). Il reste le plus souvent que des places disponibles par financement individuel.

(2) Programme Territorialisé de Formations qualifiantes

Ce dispositif tente de répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises en proposant des formations qualifiantes qui débouchent sur une certification professionnelle (diplôme, titre ou certificat, de niveau V à II).

La formation peut s'effectuer par deux voies:
- la voie de l'apprentissage, qui ne concerne que les jeunes de 16 à 25 ans, sauf dans le cas des personnes ayant le statut de personne handicapée.
- La voie de la formation professionnelle, principalement axée sur les jeunes de 16 à 25 ans mais également ouverte aux adultes sans emploi et sans qualification professionnelle.

La durée de cette formation n'excède pas les 400 heures. Pour les jeunes suivis par la Mission Locale, ils peuvent joindre ces formations à travers du Contrat d'Accès à la Qualification (CAQ). Ce contrat n'est pas obligatoire pour les personnes relevant de Pôle Emploi, de Cap Emploi ou encore d'une PLIE.

(3) Centres Régionaux de Formation Professionnelle

Ces Centres Régionaux sont à la disposition des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. C'est un groupement de plusieurs organismes de formation travaillant en collaboration et exerçant une mission de service public confiée par la Région. Ils permettent d'accéder à des formations qualifiantes financées par la Région. Ces Centres régionaux de formation professionnelle sont répartis en fonction des thématiques de formation qu'ils proposent et disposent de plusieurs sites. Grâce à ces multiples Centres, la formation est donc aussi accessible aux jeunes vivant dans des zones excentrés.

Ils sont les suivants:

1. **Centre régional de formation professionnelle (CRFP) pour les Services à la personne et métiers du social** : 16 sites de formation dans 6 villes (Menton, Cantaron, Nice, Carros, Cagnes-sur-Mer et Villeneuve-Loubet) et 12 diplômes préparés.

2. **CRFP Commerce et vente** : 5 sites de formation dans 5 villes (Toulon, La Valette, La Seyne-sur-Mer, Ollioules et Brignoles) et 7 diplômes préparés.

3. **CRFP Métiers du bâtiment second œuvre** : 10 sites de formation à Marseille proposant 11 CAP et 1 Bac Pro.

4. **CRFP Métiers du transport, de la logistique et de la distribution** : 8 sites de formation dans 7 villes (Arles, Miramas, Istres, Saint-Martin de Crau, Port Saint-Louis du Rhône, Martigues et Salon-de-Provence) et 8 diplômes préparés.

5. **CRFP Ecoconstruction** : 12 sites de formation dans 7 villes (Digne les Bains, Mane, Forcalquier, Embrun, Castel Bevons, Gap et Briançon) et 16 formations possibles (8 certifications de niveau V et 8 de niveau IV).[11]

Ces centres sont tournés vers des filières professionnelles porteuses d'emploi et en phase avec les besoins de notre territoire. Ces Centres régionaux disposent d'une capacité d'accueil importante puisque les sites de formations sont multiples pour chaque centre et que plusieurs sessions d'entrée en formation se déroulent tout au long de l'année. Une analyse des besoins de la personne souhaitant intégrer un Centre régional est mise en place pour pouvoir déterminer son niveau et créer un projet d'accompagnement. Le suivi post-formation est également personnalisé.

---

[11] http://www.regionpaca.fr/se-former/service-public-regional-de-formation-permanente-et-dapprentissage/formation-professionnelle/espaces-territoriaux-dacces-a-la-qualification/centres-regionaux-de-formation-professionnelle.html

g) *Espaces Ouverts d'Éducation Professionnelle*

Ces Espaces ont pour vocation de permettre aux personnes de se former tout au long de leur vie dans le but de mieux maitriser leur environnement. Ouverts à tous les publics, ces Espaces ouverts proposent tout au long de l'année des formations ouvertes à tous, gratuites et sans prescription. Il n'y a pas de pré-requis de niveau, de sélections ou de démarches administratives à réaliser pour intégrer une de ces formations. Il suffit de se présenter durant les horaires indiqués.
Les formations proposées ne rentrent pas dans le schéma mis en place dans les formations « classiques » et les tuteurs tentent de les animer d'une nouvelle manière. Ainsi, le principal critère pour suivre une de ces formations est la volonté de l'individu, son envie et curiosité d'apprendre. Il n'y a ainsi pas besoin de prescription. Les formations sont dirigées par des animateurs en fonction des demandes des bénéficiaires.
Les ateliers proposés sont également très divers et peuvent avoir comme thème la rédaction d'une lettre de motivation ou d'un CV, la consolidation des savoirs en français, mathématiques ou bien histoire, l'aide à la rédaction d'une lettre administrative mais encore une introduction à l'informatique et à l'internet.
Le département des Alpes-de-Haute-Provence est le moins doté de la région en EOEP et ne compte ainsi que de deux antennes: une à Manosque et une autre à Forcalquier.

h) Etat global concernant l'alternance en PACA

La formation par alternance consiste à alterner des périodes de formation en entreprise privée ou publique et dans un établissement d'enseignement tel qu'un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis par exemple.
En 2013, sur la totalité du territoire de la région PACA, **15 252** élèves effectuaient leur dernière année de formation initiale par voie d'apprentissage contre 111 532 élèves qui étaient en dernière année de formation initiale par voie scolaire. Même si la formation initiale par voie d'apprentissage reste un recours minoritaire, ce dispositif reste obligatoire pour la formation à de nombreux métiers et permettrait une insertion professionnelle plus rapide sur le marché du travail à la fin des études.
L'apprentissage n'est pas la seule formation qui est basée sur l'alternance. Les contrats de professionnalisation sont construits sur le même principe: il s'agit de contrats qui s'adressent aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Il peut soit avoir la forme d'un CDD ou d'un CDI et durer entre 6 à 12 mois. Cette formation va permettre d'acquérir une première qualification professionnelle ou une qualification professionnelle complémentaire à la formation initiale dans le but d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise. L'action de formation varie entre 15% et 25% de la durée totale du CDD, et dure 150 heures minimum s'il s'agit d'un CDI. Ces contrats sont financés par les OPCAs de l'employeur. Le nombre de contrat de professionnalisation en 2013 était de **11 178**.

En ce qui concerne les dispositifs de formation étudiés par l'outil d'analyse de l'ORM (formation initiale voie scolaire en dernière année, formation initiale apprentissage en dernière année, formation continue demandeurs d'emploi et contrat de professionnalisation), il faut tout d'abord constater une baisse globale des effectifs entre 2011 et 2013. La baisse la plus importante est celle des contrats de professionnalisation qui ont connu une chute de -18% de leurs effectifs et la baisse la moins importante est celle de l'apprentissage avec une simple baisse de -3%.

Malgré quelques variations d'effectifs dans certaines filières, la part de chaque filière n'évolue qu'à la marge.
Les 5 filières les plus importantes en nombre quantitatif dans les formations initiales par voie d'apprentissage sont les suivantes:

- « **Bâtiment, travaux publics** »: il s'agit de la filière la plus occupée même si elle a connu une certaine baisse de ses effectifs entre 2011 et 2013 (de 2381 à 2033). Ils représentent en tout 14% des jeunes intégrant un dispositif de formation initiale par voie d'apprentissage en dernière année.
- « **L'agroalimentaire, l'alimentation et la cuisine** »: cette filière a réussi à augmenter ses effectifs de 1 763 à 1901 apprentis. Cela représente 13% des jeunes suivant une formation initiale par voie d'apprentissage en dernière année.
- Les « **fonctions transversales de la production** » connaissent des effectifs stables: de 1 465 à 1 342 soit 9% des élèves qui suivent une formation initiale d'apprentissage en dernière année.
- La « **coiffure et l'esthétique** » enregistrent une baisse minime du nombre d'élèves (de 1 371 à 1 251). Ils représentent en tout 9% des jeunes qui suivent une formation initiale par voie d'apprentissage en dernière année.
- L'« **agriculture, la pêche, la forêt et les espaces verts** » est une filière qui dispose d'effectifs stables (de 1 247 à 1 251). Ils représentent également 9% des jeunes qui suivent une formation initiale par voie d'apprentissage en dernière année.

En ce qui concerne les contrats de professionnalisation, malgré une baisse de -18% de leur nombre, les filières les plus occupées restent principalement les mêmes et sont les suivantes:

- Le « **commerce et la vente** » reste la première filière des contrats de professionnalisation même si une forte baisse de ses effectifs a été enregistrée (de 2 533 à 1943). Elle représente à elle seule 26% de la totalité des effectifs se formant à travers les contrats de professionnalisation.
- Les « **fonctions transverses des entreprises** » est la deuxième filière la plus importante dans les contrats de professionnalisation même si les effectifs ont fortement chuté de 1860 à 1370 personnes, ce qui représente 21% des jeunes ayant un contrat de professionnalisation.
- La « **finance, la banque et les assurances immobilières** » représente 7% des personnes possédant un contrat de professionnalisation. Cette filière a connu une légère baisse d'effectif passant de 595 à 437.

- La quatrième filière la plus occupée est celle des « **transports et logistiques** » qui occupe 6% des jeunes ayant un contrat de professionnalisation. Ils étaient 404 en 2011 et 382 en 2013.
- La cinquième filière la plus importante est celle du « **bâtiment et travaux publics** » qui représente malgré une chute de leur effectif, 5% des jeunes ayant un contrat de professionnalisation. Il étaient 410 en 2011 et 353 en 2013.

De manière généralisée, le niveau de formation a augmenté dans tous les dispositifs (cf graphique). Cependant, il convient de constater la baisse de l'apprentissage aux niveaux V et IV qui peut s'expliquer par la conjoncture économique et les difficultés rencontrées par les employeurs à engager des apprentis. Cette baisse d'embauche concerne principalement les filières « *Bâtiments, travaux publics* », les « *Formations transversales de la production* » mais aussi les « *Formations industrielles* », qui sont des secteurs en difficulté économique.

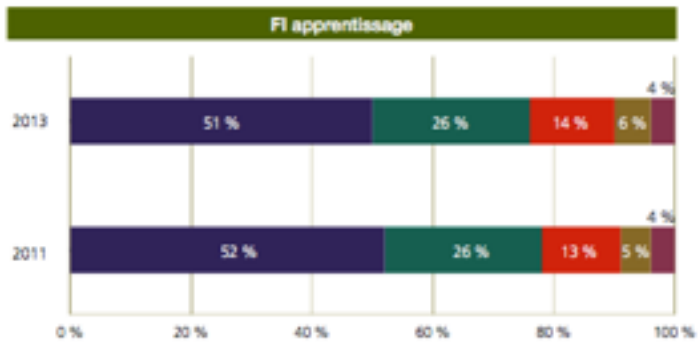
TABLEAU 3 EFFECTIFS ET ÉVOLUTION PAR NIVEAU DE FORMATION

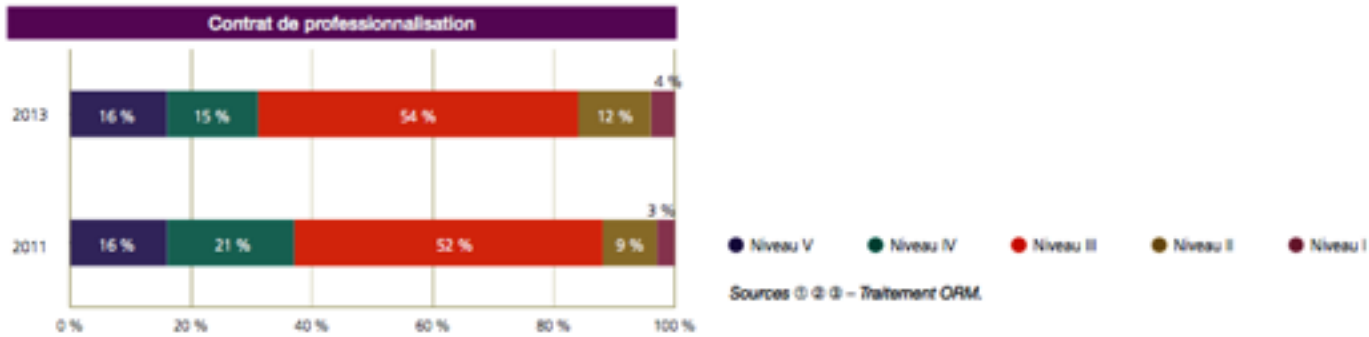
	FI voie scolaire en dernière année			FI apprentissage en dernière année			FC demandeurs d'emploi			Contrat de professionnalisation		
	Effectifs 2011	Effectifs 2013	Évolution 2011-2013	Effectifs 2011	Effectifs 2013	Évolution 2011-2013	Effectifs 2011	Effectifs 2013	Évolution 2011-2013	Effectifs 2011	Effectifs 2013	Évolution 2011-2013
Niveau V	10 608	8 535	↘	7 740	7 242	↘	8 966	7 958	↘	1 397	1 058	↘↘
Niveau IV	13 977	12 964	↘	3 913	3 762	↘	3 706	4 022	↗	1 797	975	↘↘
Niveau III	13 046	11 070	↘	1 933	1 941	→	1 022	934	↘	4 510	3 549	↘↘
Niveau II	3 680	5 776	↗↗	712	855	↗↗	188	207	↗	769	775	→
Niveau I	5 262	4 047	↘↘	551	534	↘	280	231	↘	274	245	↘
Total	**46 573**	**42 392**	**– 9 %**	**14 849**	**14 334**	**– 3 %**	**14 162**	**13 352**	**– 6 %**	**8 747**	**6 602**	**– 25 %**

Sources ① ② ③ – Traitement ORM.

Note de lecture : *En 2013 au sein de la formation initiale voie scolaire, 8 535 personnes en dernière année préparent une certification professionnelle de niveau V. Cet effectif est en diminution par rapport à 2011.*

↗↗ *hausse supérieure à 20 %*
↗ *hausse de 1 à 20 %*
→ *évolution comprise entre + 0,9 % et – 0,9 %*
↘ *baisse de 1 % à 20 %*
↘↘ *baisse supérieure à 20 %*





Sources ① ② ③ – Traitement ORM.

La forte chute susmentionnée du nombre de contrat de professionnalisation affecte les trois premiers niveaux de formation (niveau V, IV et III). Cette baisse s'explique également par la conjoncture économique mais aussi par la mise en place de nouveaux dispositifs similaires et plus favorables aux entreprises comme les Emplois d'Avenir.

Les femmes dans l'alternance

Les femmes sont minoritaires lors du premier niveau de formation (niveau V) mais deviennent majoritaires dès le deuxième échelon de formation dans les FI apprentissage en dernière année et dans les contrats de professionnalisation (cf tableau répartition des femmes et des hommes par niveau de formation).

Les femmes dans l'apprentissage sont peu nombreuses; seulement 34% des apprentis sont des femmes mais dans certaines filières elles sont majoritaires (cf graphique). C'est le cas des suivantes filières: *Travail social* (90% de femmes), *Coiffure et esthétique* (90%), *Santé* (85%), *Chimie et plasturgie* (75%) et *Commerce, vente et Finances, banque, assurances et immobilier* où elles sont pour les deux branches 63%. En revanche, elles sont largement minoritaires dans des filières telles que le *BTP* (2%), les *fonctions transversales de la production* (1%) ou bien *moteurs et mécanique auto* (2%).

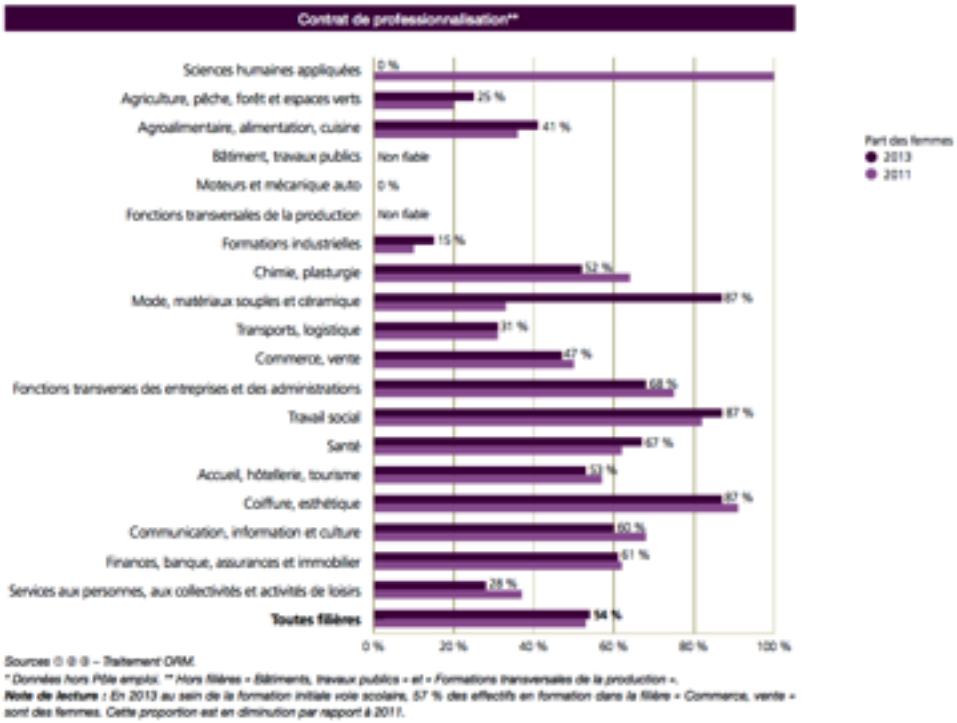
TABLEAU 8 RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR NIVEAU DE FORMATION

	FI voie scolaire en dernière année		FI apprentissage en dernière année		FC demandeurs d'emploi*		Contrat de professionnalisation**	
	Répartition femmes 2013	Répartition hommes 2013	Répartition femmes 2013	Répartition hommes 2013	Répartition femmes 2013	Répartition hommes 2013	Répartition femmes 2013	Répartition hommes 2013
Niveau V	22 %	17 %	38 %	57 %	51 %	65 %	14 %	17 %
Niveau IV	26 %	37 %	31 %	24 %	37 %	25 %	15 %	11 %
Niveau III	25 %	28 %	17 %	12 %	8 %	6 %	57 %	54 %
Niveau II	17 %	10 %	9 %	5 %	2 %	2 %	10 %	13 %
Niveau I	10 %	9 %	6 %	3 %	2 %	1 %	4 %	4 %
Total	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Sources ① ② ③ – Traitement ORM.
** Données hors Pôle emploi. ** Hors filières « Bâtiments, travaux publics » et « Formations transversales de la production ».*
***Note de lecture** : En 2013 au sein de la formation initiale voie scolaire, 22 % des femmes et 17 % des hommes préparent une certification professionnelle de niveau V.*

Part des femmes dans les filières de formation initiale apprentissage, comparaison des données 2011-2013. ORM.

En ce qui concerne les contrats de professionnalisation, elles représentent plus de la moitié des concernés (54% de femme) et sont largement majoritaires dans de nombreuses filières. C'est le cas pour les suivantes: *Travail social* (87%), *Coiffure et esthétique* (87%) et F*onctions transverses des entreprises et des administrations* (68%). Elles restent toutefois minoritaires dans les *Formations industrielles* (15%), les *Services aux personnes, aux Collectivités et activités de loisirs* (28%) et *Agriculture, pêche, forêt et espaces verts* (41%) entre autre.



Part des femmes dans les filières des contrats de professionnalisation

La majorité des individus suivant une formation par alternance sont des jeunes de moins de 26 ans. Ainsi, en 2013, au sein de la formation initiale par voie d'apprentissage, 98% des effectifs ont moins de 26 ans. En ce qui concerne les individus effectuant un contrat de professionnalisation, 85% ont moins de 26 ans. Les jeunes sont donc amplement majoritaires au sein de ces dispositifs et ils le restent également dans tous les niveaux de formation comme le tableau suivant l'indique:

TABLEAU 8 PART DES MOINS DE 26 ANS ET ÉVOLUTION PAR NIVEAU DE FORMATION

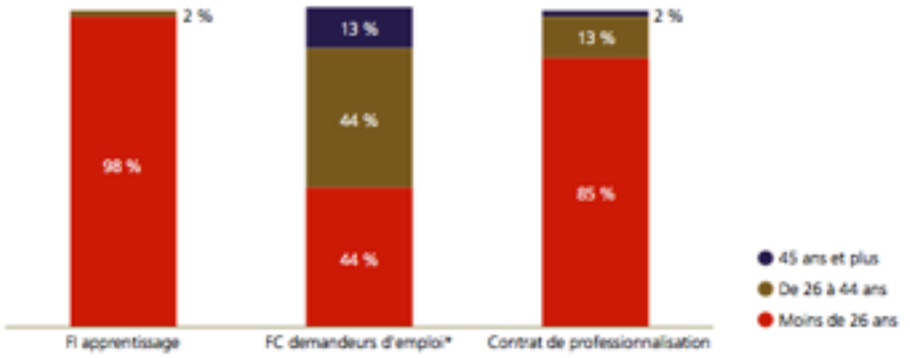
	FI apprentissage en dernière année			FC demandeurs d'emploi*			Contrat de professionnalisation		
	Part moins de 26 ans 2011	Part moins de 26 ans 2013	Évolution 2011-2013	Part moins de 26 ans 2011	Part moins de 26 ans 2013	Évolution 2011-2013	Part moins de 26 ans 2011	Part moins de 26 ans 2013	Évolution 2011-2013
Niveau V	99 %	99 %	→	53 %	48 %	↘	70 %	62 %	↘
Niveau IV	98 %	97 %	→	52 %	41 %	↘	82 %	82 %	→
Niveau III	95 %	95 %	→	31 %	23 %	↘	93 %	92 %	→
Niveau II	98 %	98 %	→	30 %	28 %	↘	92 %	90 %	↘
Niveau I	96 %	94 %	↘	16 %	20 %	↗	74 %	73 %	→
Total	**98 %**	**98 %**	**– 0,4 pt**	**50 %**	**44 %**	**– 6,7 pts**	**87 %**	**85 %**	**– 1,4 pt**

*Sources ① ② ③ – Traitement ORM. * Données hors Pôle emploi.*
***Note de lecture :** En 2013 au sein de la formation continue des demandeurs d'emploi, 48 % des effectifs préparant une certification professionnelle de niveau V ont moins de 26 ans. Cette proportion est en diminution par rapport à 2011.*

↗ *hausse supérieure ou égale à 1 point*
→ *évolution comprise entre + 0,9 point et – 0,9 point*
↘ *baisse supérieure ou égale à 1 point*

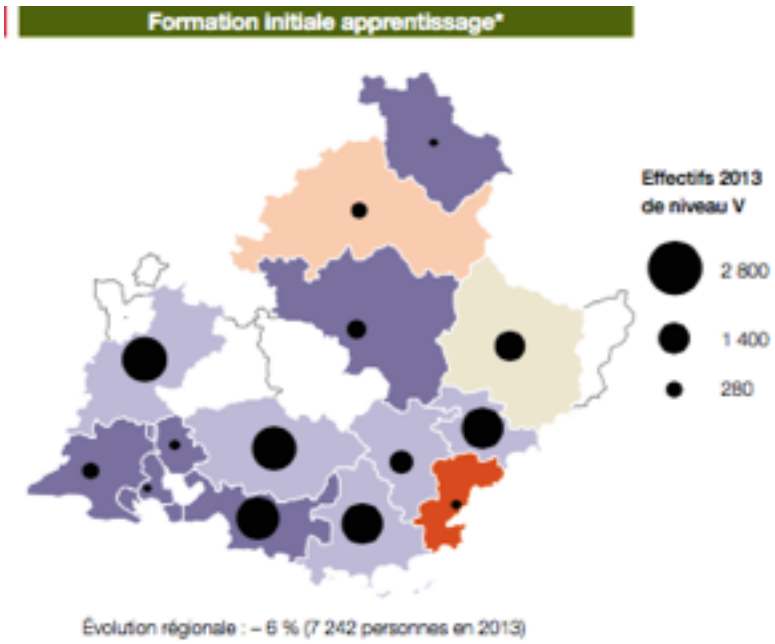
En formation initiale par voie d'apprentissage, les jeunes sont prépondérants à tous les niveaux de formation. Pour les contrats de professionnalisation, les jeunes sont toujours majoritaires mais cette prépondérance varie sensiblement d'un niveau de formation à l'autre et représentent 85% des personnes ayant un contrat de professionnalisation.

GRAPHIQUE 3 RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE (2013)

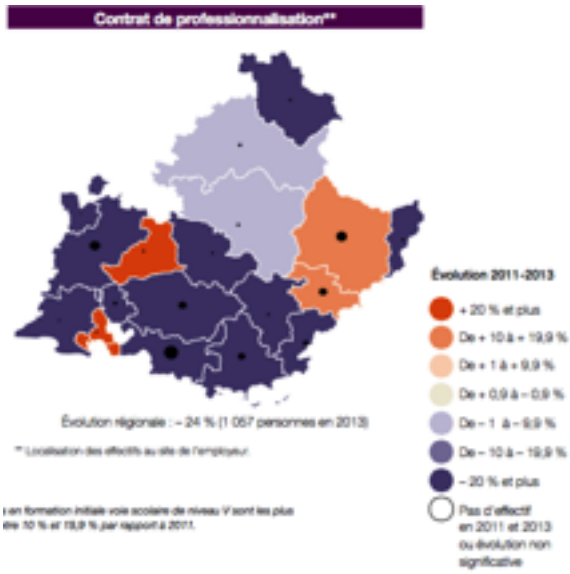


Sources ① ② ③ – Traitement ORM.
** Données hors Pôle emploi. Données de la formation initiale voie scolaire non disponibles.*
***Note de lecture :** En 2013, au sein de la formation continue des demandeurs d'emploi, 44 % des effectifs ont moins de 26 ans.*

En ce qui concerne la répartition des jeunes sur le territoire, ils sont autour 1 400 à suivre une formation initiale apprentissage sur le territoire du pays dignois.



Les contrats de professionnalisation sont moins présents (moins de 280) sur le territoire et en fort recul sur le pays dignois (de -1 à -9,9%) et sur le pays manosquin (-20% et plus).



Le ratio nombre d'apprentis inscrits dans un site de formation pour *apprentis de la zone d'emploi/ nombre de jeunes âgés de 16 à 25 ans résidants sur la zone d'emploi* est le plus élevé au niveau régional pour la zone d'emploi de Digne-les-Bains. En effet, sa zone d'emploi est la mieux dotée de la région en formation initiale au regard de sa population avec un ration entre 5.0 et 6.6 et dépasse ainsi Aix-en-Provence. En 2013, en formation initiale par voie d'apprentissage, ils étaient 1 184 apprentis à Digne-les-Bains dont 59% des effectifs qui sont au niveau V. A contrario, la zone d'emploi de Manoque est celle avec le ration le plus faible de la région avec un ration se situant entre 0 et 0.5. Ils n'étaient que 368 apprentis à Manosque.

En 2016, selon les données de la Direccte PACA, il y a eu **713** contrats d'apprentissage enregistrés, ce qui représente une baisse de -1.6% sur un an.

EFFECTIFS EN FORMATION INITIALE ET PART DE L'APPRENTISSAGE PAR ZONE D'EMPLOI

	Effectifs FI 2011	Effectifs FI 2013	Évolution 2011-2013	Part de l'apprentissage 2011	Part de l'apprentissage 2013	Évolution 2011-2013
Aix-en-Provence	8 577	7 307	↘	25 %	29 %	↗
Arles	1 153	1 048	↘	26 %	29 %	↗
Avignon	6 034	5 495	↘	40 %	43 %	↗
Briançon	235	237	→	20 %	21 %	→
Cannes - Antibes	4 067	4 004	↘	35 %	35 %	→
Cavaillon - Apt	395	393	→	0 %	0 %	→
Digne-les-Bains	1 326	1 184	↘	40 %	38 %	↘
Draguignan	936	863	↘	51 %	53 %	↗
Fréjus – Saint-Raphaël	886	947	↗	12 %	15 %	↗
Gap	1 289	1 148	↘	22 %	26 %	↗
Istres - Martigues	1 334	1 219	↘	24 %	28 %	↗
Manosque	422	368	↘	7 %	10 %	↗
Marseille - Aubagne	17 099	15 521	↘	18 %	18 %	→
Menton – Vallée de la Roya	423	427	→	0 %	0 %	→
Nice	7 489	7 293	↘	22 %	21 %	→
Orange	685	584	↘	6 %	9 %	↗
Salon-de-Provence	1 231	1 102	↘	12 %	13 %	↗
Toulon	7 841	7 588	↘	23 %	24 %	→
Total PACA	**61 422**	**56 726**	**– 8 %**	**24 %**	**25 %**	**+ 1 pt**

Sources © - Traitement CRM

***Note de lecture** : En 2013 au sein de la formation initiale, 15 521 personnes préparent une certification professionnelle dans la zone d'emploi de Marseille - Aubagne. Ces effectifs sont en diminution par rapport à 2011. En 2013 au sein de la formation initiale, la part de l'apprentissage dans cette zone d'emploi est de 18 %. Cette part est stable par rapport à 2011.*

Évolution des effectifs :
- ↗↗ *hausse supérieure à 20 %*
- ↗ *hausse de 1 à 20 %*
- → *évolution comprise entre + 0,9 % et – 0,9 %*
- ↘ *baisse de 1 % à 20 %*
- ↘↘ *baisse supérieure à 20 %*

Évolution de la part :
- ↗ *hausse supérieure ou égale à 1 point*
- → *évolution comprise entre + 0,9 point et – 0,9 point*
- ↘ *baisse supérieure ou égale à 1 point*

Synthèse

Contrairement à une idée largement partagée, le nombre de jeunes sans qualification dans le département des Alpes-de-Haute-Provence est élevé. Ces jeunes sont les non-diplômés du Baccalauréat de moins de 26 ans (*Niveau de formation IV - non validé*), sortis au niveau des classes terminales de BEP et CAP sans diplôme et sortis des classes de seconde et première (n*iveau V - non validé*). Parmi ces non-diplômés, se trouvent également les jeunes sans qualification qui sont les individus de moins de 26 ans, sortis de 3e générale, technologique ou de classes de second cycle court (*niveau V bis*) ou sortis avant la classe de 3e.
La suivante étude de données a fait ressortir que l'accès à l'emploi est conditionné par le niveau de diplôme. Par conséquent, ces jeunes sans diplômes sont plus vulnérables face au marché du travail et éprouvent plus de difficultés à trouver un emploi stable que les diplômés. Ce fait s'illustre avec le nombre de DEFM de Pôle Emploi. Parmi les 2 285 DEFM de moins de 25 ans, **1117** soit 48%, ont un niveau de qualification Vbis ou VI.
Au sein de la mission locale, 36% des jeunes suivis, soit **1312** jeunes, sont sans qualification. Cependant, entre 30% et 40% d'entre eux sont en situation d'emploi quelconque (contrats aidés, alternance…etc); ce qui nous laisse un public potentiel de **788** à **918** jeunes. Les hommes représentent 59,67% des jeunes sans qualification accompagnés par les missions locales contre 40.33% de femmes. Ces jeunes sont majoritairement originaires des territoires de Manosque (464), de Digne-les-Baines (278), de la Moyenne Durance (172) et de Sisteron (83).
Cependant, la grande étendue de notre territoire ainsi que la faible densité démographique font qu'une partie non négligeable des jeunes sans qualifications, aux alentours de **200**, se situent dans des zones rurales excentrées des centres urbains. En effet, 59% de la population des Alpes-de-Haute-Provence vit dans l'espace rural. Cette particularité pose des problématiques de mobilité et d'accès aux infrastructures. En effet, même si le département est mieux équipé que le reste de la région en termes de gamme d'équipements, les temps moyens d'accès sont supérieurs aux moyennes régionales et nationales. Cela devient problématique dans le cas de la création d'une E2C sur le territoire. Il est alors primordial de penser une organisation et une disposition de l'école dans le département qui permettent l'intégration des ces jeunes sans qualification vivant dans des zones rurales.
Il est tout aussi important que la future E2C propose à ses élèves des formations qui débouchent sur des métiers recherchés par les employeurs du 04. Notre économie est principalement présentielle, c'est-à-dire qu'elle s'organise autour des besoins de la population; c'est une économie où la population produit et consomme. Actuellement, les secteurs d'activité les plus importants en nombre d'emploi sont ceux du *Commerce, transports, services divers* (41%), de *l'Administration publique, enseignement, santé et action sociale* (36,2%) et de l'Industrie (9,5%). L'*Agriculture* (5,4%) tient également une place importante dans notre économie par rapport au reste de la région Paca. Les secteurs qui produisent le plus de valeur ajoutée sont ceux des *Services principalement marchands* (39%), des *Services administrés* (27%), et du *Commerce* (10%).

Toutefois, il convient de noter une inadéquation sectorielle entre l'offre et la demande d'emploi. En effet, selon l'Enquête annuelle de Pôle Emploi Paca intitulée *Besoins en Main-d'Oeuvre 2016, Département des Alpes-de-Haute-Provence,* les projets de recrutement s'élevaient au nombre de **7740** et le pourcentage de recruteurs potentiels sur la totalité des employeurs questionnés était de **28,2%**. Ces projets de recrutement se concentrent principalement sur une minorité de métiers. Ainsi, les *Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs* (12%) mais aussi les *Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)* (9%) et les *Agriculteurs salariés et ouvriers agricoles* (8%) représentaient 29% des projets de recrutement. Les 2 métiers les plus recherchés restent les mêmes depuis 2015. Cependant, **34%** de la totalité des employeurs ressentent une difficulté à recruter. Ce taux baisse de 2 points pour les employeurs des 15 métiers les plus recherchés (32%). Les formations proposées à l'E2C peuvent soulager cette difficulté à recruter car la plupart des métiers qui recrutent le plus sont accessibles pour les jeunes issus d'un parcours de l'E2C. Les étudiants pourront être orientés vers ces métiers à travers des stages d'immersion.
Il faut également rappeler les difficultés économiques de la région. Elles se traduisent par un taux de chômage élevé (11,5%), particulièrement pour les jeunes et les seniors, une baisse de l'apprentissage aux niveaux V et VI dans les filières qui sont en difficultés économiques (BTP, formations transversales de la production et formations industrielles). De plus, la création d'entreprise stagne. Malgré une forte dynamique de création d'entreprises de 2000 à 2008, ces dernières ont commencé à stagner à partir de 2009, et ce, même avec l'apparition du statut de l'auto-entrepreneur. Si ce dernier a semblé permettre une hausse du nombre de création d'entreprises, il ne s'agit que d'une illusion puisque ce statut représente la moitié de l'ensemble de la création d'entreprises mais seulement une auto-entreprise sur deux déclare une activité.
Un point important est que cette E2C se doit de respecter le principe de complémentarité des institutions. Ces dernières sont déjà nombreuses et offrent des prestations très diverses. Mais si l'E2C est créée dans une logique de complémentarité et de coopération entre institutions compétentes, elle ne devrait pas empiéter sur les rôles des autres dispositifs mais au contraire les aider dans leurs missions.
Pour conclure cette étude de données, il convient de préciser que oui, il existe un public potentiel qui permettrait à l'E2C d'accueillir entre 60 et 70 jeunes par an, mais qu'il est obligatoire d'adapter le concept de l'E2C aux spécificités de notre département.

Bibliographie

Données générale sur le département et la région

Alpes-de-Haute-Provence : Un département attractif et âgé, des populations isolées, Jungle Bernard, INSEE, 2014.
https://www.insee.fr/fr/statistiques/1285716
https://www.insee.fr/fr/statistiques/1285716#tableau-Figure_3

Dossier complet sur le département du 04 de 2011, INSEE
https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=DEP-04#chiffre-cle-1

Les Alpes de Haute-Provence dans la base de données de l'INSEE
https://www.insee.fr/fr/recherche?q=alpes+de+haute+provence&taille=100&debut=0

Panorama PACA, INSEE, 2017
https://www.insee.fr/fr/statistiques/2018921

Nombre d'équipements, INSEE, 2016
https://www.insee.fr/fr/statistiques/2578394?sommaire=2044564

Données relatives au marché du travail

Chiffres sur les NEET sur le site du ministère du travail
http://travail-emploi.gouv.fr/spip.php?page=recherche&recherche=NEET&source=tout&tri_resultats=date

Les chiffres clés de la Direccte PACA -2016
http://paca.direccte.gouv.fr/Chiffres-cles-de-la-Direccte-Paca-l-edition-2016-est-sortie

Fiche chômage des jeunes INSEE
https://www.insee.fr/fr/statistiques/2871904?sommaire=2872027&q=jeunes+chômage

Situation de l'emploi, Alpes de Haute Provence, Mai 2017 (données au 31/05/2017), Unité Départementale des Alpes de Haute Provence de la DIRECCTE Paca, Alain Navarin

Enquête annuelle, Besoins en Main-d'Oeuvre 2016, Département des Alpes-de-Haute-Provence, Pôle Emploi Paca.

Fiches sectorielles Besoin en Main-d'Oeuvre
http://statistiques.pole-emploi.org/bmo/static/fiches_sectorielles

Données transmises à l'UDE 04 par Pôle Emploi dans le cadre de l'étude de faisabilité

Données sur les jeunes sans diplôme

Rapport de la Cour des Comptes, Les dispositifs et les crédits mobilisés en faveur des jeunes sortis dans qualification du système scolaire, janvier 2016
https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/EzPublish/20150120-dispositifs-credits-mobilises-faveur-jeunes-sortis-qualification-systeme-scolaire.pdf

2016, Rapport d'Activité, Mission Locale des Alpes de Haute Provence, version papier

Le Rhun B., Minni C., « Évolution récente de l'insertion des jeunes sur le marché du travail selon le niveau de diplôme », *Dares analyses* n° 013, 2012.

Les freins périphériques à l'emploi
http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/ppt_seance_5_01.12_freins_peripheriques_mbc.pdf

Warin P. (2016), Le non-recours aux politiques sociales, PUG.

Données transmises par la Mission Locale 04 à l'UDE 04 dans le cadre de l'étude de faisabilité

Les jeunes sans diplôme sont inégalement répartis sur le territoire, Ministère de l'Éducation Nationale, évaluation et statistiques, données de 2011.
http://www.education.gouv.fr/cid95842/les-jeunes-sans-diplome-sont-inegalement-repartis-sur-le-territoire.html

Article du Monde, Les jeunes sans qualifications ces naufragés de l'emploi, 28.12.2015 par Margherita Nasi
http://www.lemonde.fr/emploi/article/2015/12/28/les-jeunes-sans-qualifications-ces-naufrages-de-l-emploi_4838834_1698637.html

Données relatives aux formations qualifiantes

Cartographie des effectifs en formation professionnelle en PACA, Cahier toutes filières et tous niveaux de formations - données 2013 - 3e édition - février 2016
http://www.orm-paca.org/Cartographie-des-effectifs-en-formation-professionnelle-en-PACA

Relatives aux Espaces Territoriaux d'Accès aux Premiers Savoirs
http://www.orientationpaca.fr/Page/Contenu/147

https://www.infa-formation.com/formations-infa/4097-espace-territorial-d-acces-aux-premiers-savoirs-etaps-saint-raphael.html

Relatives aux Espaces Territoriaux d'Accès à la Qualification
http://www.regionpaca.fr/se-former/service-public-regional-de-formation-permanente-et-dapprentissage/formation-professionnelle/espaces-territoriaux-dacces-a-la-qualification.html

CRFP: http://www.regionpaca.fr/se-former/service-public-regional-de-formation-permanente-et-dapprentissage/formation-professionnelle/espaces-territoriaux-dacces-a-la-qualification/centres-regionaux-de-formation-professionnelle.html

PFA: http://www.regionpaca.fr/se-former/service-public-regional-de-formation-permanente-et-dapprentissage/formation-professionnelle/espaces-territoriaux-dacces-a-la-qualification/parcours-de-formation-accompagnes.html

Formations qualifiantes: http://www.regionpaca.fr/se-former/service-public-regional-de-formation-permanente-et-dapprentissage/formation-professionnelle/espaces-territoriaux-dacces-a-la-qualification/programme-territorialise-de-formations-qualifiantes.html

Emploi d'Avenir: https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24438

Garantie jeunes: https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32700

Espaces ouverts d'Éducation Professionnelle: http://www.regionpaca.fr/se-former/service-public-regional-de-formation-permanente-et-dapprentissage/formation-professionnelle/espaces-ouverts-deducation-permanente.html