

Observatoire de la Maison de l'Emploi Grand Alès Cévennes



Rapport de stage réalisé par Timothée BARNOUIN

Maître de stage :
Maryline NIEL

Tuteur :
Pierre-Michel BOUSQUET

Mai - Juin 2010
Promotion 2008 - 2010

Remerciements

Je tiens à remercier mon maître de stage, Maryline Niel, ainsi que l'ensemble de l'équipe de la Maison de l'Emploi Grand Alès Cévennes et son directeur, M. Marc Peyroche, pour leur accueil et le soutien qu'ils m'ont dispensé pendant ce stage.

Mes remerciements s'adressent aussi à mon tuteur de stage, M. Pierre-Michel Bousquet, ainsi qu'à l'équipe enseignante et administrative du DUT Statistique et Informatique Décisionnelle d'Avignon.

Enfin je remercie Yann Riché, de l'Agence de Développement, pour toute l'aide qu'il m'a apporté au cours de mon séjour au Myriapole, ainsi que le Service d'Information Géographique pour la réalisation des cartes.

Sommaire

INTRODUCTION	1
I. PRESENTATION DE LA MAISON DE L'EMPLOI	2
1. Historique	2
2. Les missions	3
2.1. Les missions de la Maison de l'Emploi	3
2.2. Les missions de l'Observatoire	4
3. L'organisation du service	4
4. Territoire concerné	5
II. MISSIONS, OBJECTIFS ET METHODOLOGIE	6
1. Les missions	6
2. Analyse des objectifs	6
3. La méthodologie appliquée	7
3.1. Démarche	7
3.2. Approche technique	7
III. RESULTATS	10
1. Présentation du Pays Cévennes	10
2. Demandeurs d'emploi	12
2.1. Situation générale	12
2.2. Profil	14
2.3. Evolution	16
3. Structure de l'offre d'emploi	18
4. Emploi salarié	20
4.1. Structure	20
4.2. Evolution	21
4.3. Taux d'emploi	22
5. Bénéficiaires du RSA	24
6. Ebauche de diagnostic économique	26
IV. SYNTHESE	27
CONCLUSION	28
BIBLIOGRAPHIE	29
ANNEXES	

Nota Bene

Ce rapport contient un certain nombre de termes qui peuvent ne pas être familiers au lecteur. Un lexique est donc disponible à la fin de ce document, afin de renseigner le lecteur sur :

- ✓ La définition de certains termes spécifiques au secteur de l'emploi.
- ✓ L'explication des sigles utilisés.

Ces termes sont alors spécifiés dans le texte par le symbole •.

Introduction

Le 18 janvier 2005, les Maisons de l'Emploi sont instituées par la loi n° 2005-32. L'objectif est de fédérer l'action des partenaires publics et privés du secteur de l'emploi et de la formation, notamment en associant les collectivités locales à la mise en œuvre des politiques de l'emploi. Elles articulent ainsi leur action autour de trois axes principaux :

- ✓ l'observation, l'anticipation et l'adaptation au territoire
- ✓ l'accès et le retour à l'emploi
- ✓ le développement de l'emploi et la création d'activité

C'est afin de répondre aux exigences du premier axe que la Maison de l'Emploi Grand Alès Cévennes a décidé de mettre en place, conjointement avec les partenaires locaux, un Observatoire du territoire.

C'est donc à la mise en place de cet Observatoire que j'ai participé au cours de mon stage. L'Observatoire est le fruit d'un partenariat entre la Maison de l'Emploi, l'Agence de Développement Alès Myriapolis et la Chambre de Commerce et d'Industrie Alès Cévennes. Cette volonté de collaboration est un atout, tant en terme de mise en commun des compétences que des différentes données disponibles. Mon emploi du temps a donc été partagé entre ces différentes structures, principalement entre le Myriapole et la Maison de l'Emploi.

Suite à une réunion entre les responsables de l'Observatoire, il a été décidé que la première étude concernerait le thème « Evolution des demandeurs d'emploi ». Dans le cadre de mon stage, je me suis donc centré sur la réalisation de cette étude, qui a par la suite été étendue à un diagnostic plus complet de l'emploi en Pays Cévennes.

Ce diagnostic vise à prendre en compte tous les aspects de l'emploi : les demandeurs d'emploi, l'emploi salarié, mais aussi les offres d'emploi ou les bénéficiaires du RSA*. Au final, cette étude aura pour but de donner un aperçu de l'emploi sur le Pays Cévennes, et de la façon dont il a évolué au cours des dernières années.

Dans ce rapport, je vais tout d'abord présenter l'organisme qui m'a accueilli, la Maison de l'Emploi, ainsi que ses objectifs et son fonctionnement. Je vais ensuite développer les missions qui m'ont été confiées au cours de ces 10 semaines de stage, ainsi que les méthodes utilisées afin de mettre en œuvre ces directives. Enfin, je vais exposer les résultats obtenus lors de l'étude effectuée sur l'emploi en Pays Cévennes.

I. Présentation de la Maison de l'Emploi

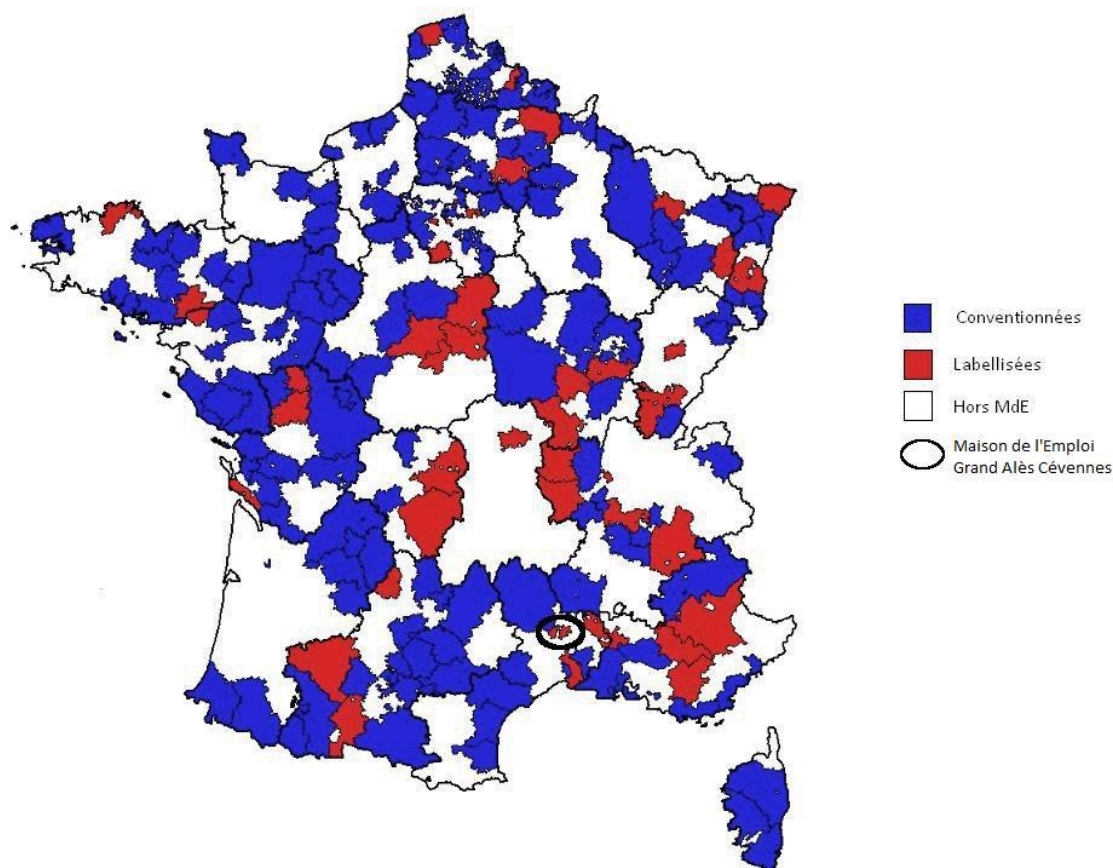
1. Historique

Courant 2004, le ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Jean-Louis Borloo, lance un plan de cohésion sociale, afin de promouvoir l'emploi, le logement et l'égalité des chances en France. C'est dans le cadre de ce plan qu'est annoncée la création des Maisons de l'Emploi. Le 18 janvier 2005, la loi n° 2005-32 est adoptée, définissant les régimes de ces nouveaux organismes visant à fédérer les acteurs de l'emploi (ANPE*, ASSEDIC*, DDTEFP* ...). Des Maisons de l'Emploi ouvrent donc à travers la France, le plan de cohésion ayant pour objectif la création de 300 organismes mis en place avant fin 2008.

La Maison de l'Emploi Grand Alès Cévennes est labellisée le 20 février 2007. Elle est définie comme une association « Loi 1901 », et financée par la Communauté d'Agglomération du Grand Alès, l'Etat et des fonds de soutien européens.

Cependant, en septembre 2007, le gouvernement annonce le gel des Maisons de l'Emploi, en attendant la fin de la fusion entre l'ANPE et l'ASSEDIC afin de former le Pôle Emploi*. La Maison de l'Emploi Grand Alès Cévennes a été conventionnée le 1^{er} janvier 2009, et ouvre ses portes au public le 15 juin 2009.

Répartition des Maisons de l'Emploi en France (fin février 2008)



2. Les missions

2.1. Les missions de la Maison de l'Emploi

Le 13 février 2008, une loi est adoptée modifiant l'organisation du service public de l'emploi. Les conventions des Maisons de l'Emploi changent donc, ainsi que leurs objectifs¹. Elles se construisent autour de trois axes principaux, avec un quatrième axe facultatif :

- **Premier axe** : Développer une stratégie locale partagée : du diagnostic au plan d'actions. Cet axe vise à réaliser un diagnostic du territoire sur l'emploi, le marché du travail, afin de pouvoir ensuite mettre en œuvre des stratégies locales adaptées. Pour ce faire, la Maison de l'Emploi pourra s'appuyer sur ses partenaires, notamment Pôle Emploi, la DARES^{*} ou l'INSEE qui produisent déjà ce genre d'analyse du territoire. Le diagnostic ainsi formulé pourra être communiqué aux acteurs locaux dans un but d'information.
- **Deuxième axe** : Participer à l'anticipation des mutations économiques. Après mise en place du diagnostic du territoire précédemment cité, la Maison de l'Emploi a pour mission d'informer les acteurs de l'emploi. Elle développe alors des actions de coordination et d'information afin de permettre aux acteurs locaux de mieux anticiper les mutations économiques mises en évidence.
- **Troisième axe** : Contribuer au développement de l'emploi local. L'objectif de cet axe est de faciliter la création d'emplois et d'entreprises par le biais d'un accompagnement et d'une formation des acteurs locaux. Les employés de la Maison de l'Emploi ont ainsi pour mission d'animer et de coordonner l'information sur l'emploi, qui peut être déjà existante mais difficilement accessible pour les acteurs intéressés (entreprises, salariés ...).
- **Quatrième axe** : Réduire les obstacles culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi. Cet objectif est celui à proprement parler de l'accueil du public. Le but est d'aider les particuliers dans la recherche d'emploi (Curriculum Vitae, lettres de motivations, recherche d'offres et de formations), ainsi que les entreprises (conseil sur le recrutement). Pour ce faire, la Maison de l'Emploi met à disposition des postes informatiques disposant d'un accès à Internet, ainsi qu'un fonds de documentation sur l'emploi. Le public est ainsi accompagné dans ses démarches par le personnel.

Afin de mener à bien ses missions, la Maison de l'Emploi Grand Alès Cévennes travaille donc de concert avec de nombreux partenaires : ses membres constitutifs tout d'abord (Pôle Emploi, les Chambres Consulaires ...), mais aussi des partenaires de l'emploi tels que l'Association de Soutien Pour l'Insertion, les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification, ou encore des associations à qui elle apporte un soutien matériel comme le Réseau des Métiers. Elle n'a cependant pas vocation à remplacer ces

¹ L'arrêté contenant le nouveau cahier des charges des Maisons de l'Emploi (2009) est disponible en annexe.

acteurs locaux, et doit donc effectuer un travail de médiation et de coordination afin de rassembler ces organismes, et pour fédérer leurs actions.

2.2. Les missions de l'Observatoire

C'est dans le cadre du premier axe mentionné précédemment que s'inscrit la mise en place de l'Observatoire du territoire. Il est en effet nécessaire de pouvoir fournir un diagnostic socio-économique du territoire concerné, afin de pouvoir développer des stratégies locales adaptées, notamment par le biais d'actions et de formations.

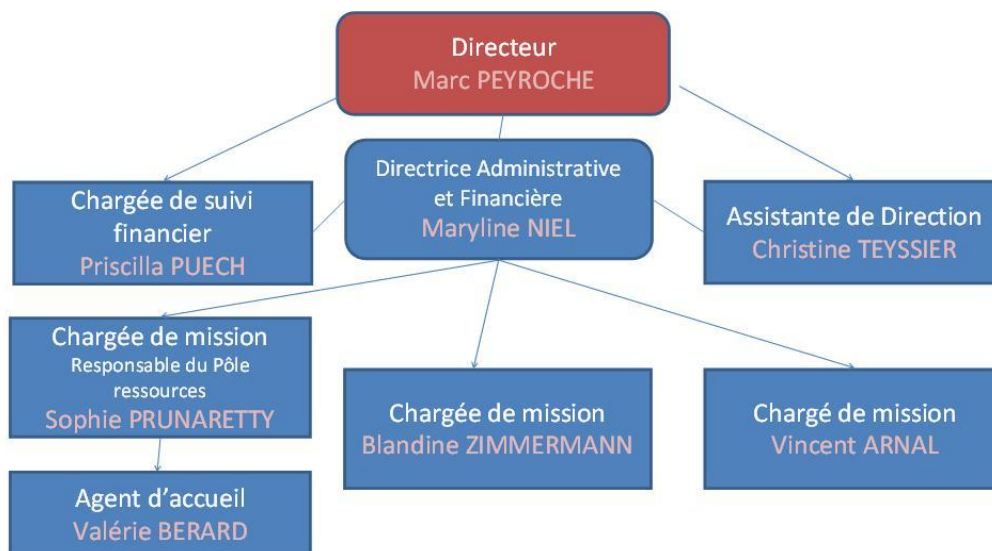
L'Agence de Développement, la Chambre de Commerce et d'Industrie et la Maison de l'Emploi ont donc décidé de mettre sur pied un observatoire statistique visant à rassembler et traiter des données sur l'emploi, l'économie locale, les problématiques d'habitat ...

Le partenariat entre les différents acteurs, ainsi que les partenaires possibles de l'Observatoire (Pôle Emploi, Chambre des Métiers et de l'Artisanat), doit permettre de mettre en place des bases de données les plus complètes possibles sur les différents domaines concernés.

Le traitement statistique des données doit ensuite permettre de faire ressortir des études permettant un état des lieux du territoire ainsi qu'une analyse de son évolution temporelle. Les rapports ainsi fournis serviront aux instances dirigeantes, notamment la ville d'Alès et ses principaux acteurs de l'économie et de l'emploi, à développer des actions adaptées afin d'agir au niveau local.

3. L'organisation du service

La Maison de l'Emploi est une association « Loi 1901 » qui emploie huit personnes. Une partie du personnel est chargée d'assurer un accueil de proximité pour informer et orienter le public dans ses démarches. Mais ce n'est pas le seul point d'action des membres de la Maison de l'Emploi : des chargés de missions ont pour attribution la mise en œuvre des actions décidées par la direction. Ils assurent aussi la gestion et la recherche de financements et de partenaires. Enfin, M. Marc Peyroche, directeur de la Maison de l'Emploi, fait le lien avec les instances dirigeantes du Grand Alès et du Pays Cévennes.

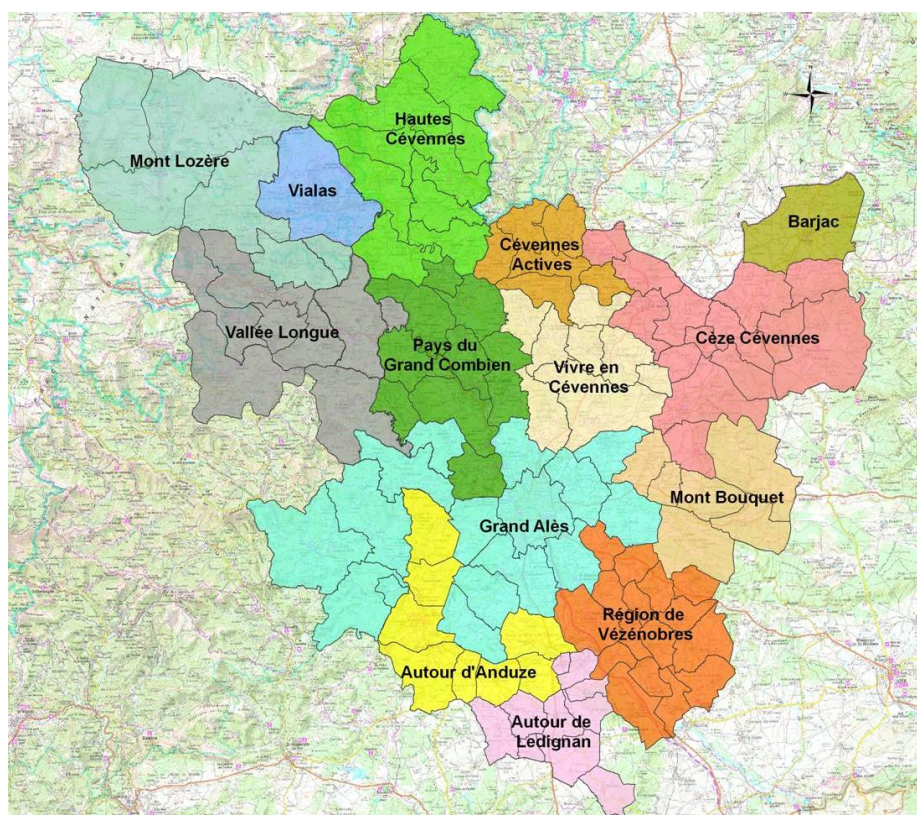


4. Territoire concerné

Afin de pouvoir réellement cerner les enjeux de l'Observatoire du territoire, il est important de bien délimiter la zone sur laquelle les études auront lieu. Le champ d'action de la Maison de l'Emploi est actuellement la Communauté d'Agglomération du Grand Alès, cependant l'objectif est d'étendre ce territoire au Pays Cévennes début 2011. C'est aussi sur le territoire du Pays Cévennes qu'Alès Myriapolis travaille. L'ensemble des acteurs de l'Observatoire est basé sur la ville d'Alès, qui est l'épicentre du territoire concerné. Au delà de ce niveau communal, l'analyse s'est basée principalement à deux échelons : le Pays Cévennes, et les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI*) qui le composent – et plus particulièrement la Communauté d'Agglomération du Grand Alès. Le Pays Cévennes, auquel appartient Alès, est une structure intercommunale créée en 2004 et rassemblant des communes du Gard (30) et de la Lozère (48), en Languedoc-Roussillon. Ce Pays est composé de 12 EPCI et de 2 communes indépendantes (Barjac et Vialas), les EPCI étant eux-mêmes composés de plusieurs communes². Les études qui ont été menées se sont focalisées sur la Communauté d'Agglomération du Grand Alès, qui est le cœur économique du Pays. Cependant, il a été nécessaire d'élargir l'analyse à l'ensemble des EPCI afin d'obtenir des points de comparaison et afin de prendre en compte l'ensemble du territoire.

Toujours dans ce souci de comparaison à plusieurs niveaux, les chiffres obtenus ont également été élargis dans la mesure du possible au département du Gard ainsi qu'à la région Languedoc-Roussillon.

Les EPCI du Pays Cévennes



Source : Document SCOT Pays Cévennes

² La liste complète des communes par EPCI est disponible en annexe.

II. Missions, objectifs et méthodologie

1. Les missions

Affecté à plein temps à l'Observatoire du territoire, j'ai été chargé de mettre en œuvre les études statistiques définies au sein du comité de pilotage. Après réunion des instances dirigeantes de l'Observatoire, il a été décidé de focaliser l'étude menée sur le thème « Evolution des demandeurs d'emploi ». L'objectif premier de cette étude était de représenter le profil des demandeurs d'emploi sur les territoires du Grand Alès et du Pays Cévennes, ainsi que leur évolution.

Cependant, les objectifs de cette étude ont évolué au cours de ma mission. En effet, nous n'avons pas pu obtenir rapidement toutes les données voulues, notamment sur l'évolution des demandeurs d'emploi, et il a donc fallu explorer de nouvelles pistes afin d'arriver à dégager des résultats. De plus, les responsables du Myriapole s'intéressaient davantage à l'aspect économique de l'emploi, à l'emploi salarié notamment. L'objectif premier de l'Observatoire étant de mettre en place un diagnostic socio-économique du territoire, j'ai donc abordé des thèmes diversifiés au cours de mon stage, malgré l'accent mis principalement sur l'emploi.

Au final, l'étude que j'ai réalisée se centre principalement sur l'emploi, au travers de tous les aspects possibles (demandeurs d'emploi, taux d'emploi ...), mais j'ai aussi travaillé sur d'autres données concernant le Pays Cévennes, comme par exemple le répertoire SIRENE[•] des entreprises ou des annuaires d'entreprises sur des filières porteuses.

2. Analyse des objectifs

Le comité de pilotage de l'Observatoire réunit la Maison de l'Emploi, l'Agence de Développement Alès Myriapolis et la CCI[•]. Avec des territoires et des objectifs parfois différents, ces structures se rejoignent néanmoins autour de la thématique de l'emploi, mais avec des visions et des attentes diverses.

La Maison de l'Emploi, insérée dans le tissu local de l'emploi, a pour souci principal l'accompagnement social des demandeurs d'emploi. Leur préoccupation est de cerner les problématiques de l'insertion professionnelle et du retour à l'emploi.

De leur côté, le Myriapole et la CCI s'intéressent à l'étude économique du territoire. Leur attente concerne davantage l'analyse des entreprises, avec un intérêt particulier pour les filières porteuses, telles que les éco-entreprises.

Cependant, leur attente commune est d'arriver à réaliser des études sur l'emploi, avec recueil de données, analyse et production de tableaux de bord, afin d'être en mesure de diffuser des outils de diagnostic partagé du territoire.

3. La méthodologie appliquée

3.1. Démarche

Il a tout d'abord été nécessaire de recenser l'ensemble des données disponibles relatives à l'emploi.

Pôle Emploi a bien entendu été le premier partenaire contacté pour fournir ces données. Il a ainsi été possible dans un premier temps de collecter des données sur les demandeurs d'emploi et les offres recensées par Pôle Emploi pour l'année 2009. Ces données sont purement numériques, et recensent par commune le nombre de demandeurs d'emploi enregistrés par Pôle Emploi en fonction de différents critères tels que l'âge (répartis par tranche d'âge), le sexe, le niveau d'études ou la durée de chômage.

L'INSEE est une source de données de référence, non seulement sur le plan démographique mais aussi au niveau des demandeurs d'emploi et de leur évolution au cours des 10 dernières années.

Par le biais de la DARES, nous avons aussi collecté des données très précises (mois par mois) sur les demandeurs d'emploi pour le Gard et la région Languedoc-Roussillon.

3.2. Approche technique

Par la suite, il a fallu exploiter ces données brutes. Pour ce faire, j'ai principalement utilisé le logiciel Microsoft Office Excel. En effet, il fallait s'appuyer sur un logiciel utilisable aisément par le plus grand nombre afin de pouvoir si nécessaire reprendre les mises en forme utilisées pour cette étude.

Pour pouvoir étudier ces données, il m'a fallu les réorganiser afin de produire des tableaux récapitulatifs par commune et par EPCI. J'ai pour ce faire principalement utilisé les fonctions de base d'Excel telles que les sommes, les moyennes, mais aussi des fonctions plus poussées, notamment la fonction SOMMEPROD, ou la combinaison de fonctions INDEX et EQUIV. Dans ces fonctions de recherche, il est important que chaque commune dispose d'un moyen simple et unique d'être identifiée. En effet, le libellé lui-même de la commune est approximatif, puisqu'il est susceptible de changer selon les sources (majuscules, accents ...). J'ai donc fréquemment utilisé le code INSEE : chaque commune possède un code spécifique, composé par le numéro de département (30 pour le Gard, 48 pour la Lozère) et d'un numéro de 3 chiffres unique dans le département, défini selon l'ordre alphabétique. A titre d'exemple, la commune d'Alès est associée au numéro 30007. Il est important de noter que ce code est différent du code postal, qui peut être commun à plusieurs communes. Ce code, ou d'autres équivalents comme le numéro d'EPCI, est donc très utile, principalement pour la combinaison de fonctions INDEX et EQUIV.

La fonction SOMMEPROD est une fonction matricielle qui permet de réaliser des opérations conditionnelles comptant et additionnant, en utilisant des conditions multiples. Cette formule, au contraire de la fonction SOMME.SI, permet par exemple de sommer des matrices en utilisant des conditions multiples. Pour effectuer ces sommes de conditions multiples, la fonction SOMMEPROD se présente sous la forme suivante :

$$=SOMMEPROD((condition\ 1) * (condition\ 2) * ... * (condition\ n) ; plage\ à\ sommer).$$

Il est important de noter que les matrices sur lesquelles se portent les conditions doivent être de même taille.

L'exemple suivant illustre le fonctionnement de SOMMEPROD. Le but de la fonction dans le cas présent est de renvoyer la somme de tous les demandeurs d'emploi sous deux conditions : le trimestre et le sexe. La formule est définie comme suit :

- On définit tout d'abord la première condition : il faut chercher dans la plage sélectionnée en bleu (Trimestre) les cellules égales au trimestre indiqué dans la cellule en vert (2009_T1).
- On définit ensuite la deuxième condition. Il est important de noter que les conditions doivent être multipliées entre elles, car SOMMEPROD est une fonction matricielle : on va donc multiplier les matrices répondant à ces conditions afin d'obtenir une matrice finale. Cette deuxième condition va concerner la plage violette (Sexe), ainsi que la cellule surlignée en marron (Homme).
- On définit enfin la plage de cellules à sommer, ici en vert clair (Nombre de demandeurs d'emploi).

En combinant ces différentes conditions, la fonction SOMMEPROD va ressortir une valeur, qui sera la somme des demandeurs d'emploi Hommes au premier trimestre 2009, tous âges confondus, soit 1619 personnes.

SOMMEPROD												
=SOMMEPROD((\$B\$3:\$B\$26=H3)*(\$C\$3:\$C\$26=H4);(\$E\$3:\$E\$26))												
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1												
2			Trimestre	Sexe	Âge	DEPM						
3			2009_T1	Homme	-25 ans	291		2009_T1	2009_T1	2009_T2	2009_T2	2009_T3
4			2009_T1	Homme	25 à 49 ans	1 070		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
5			2009_T1	Homme	50 ans et +	258		=SOMMEPROD((\$B\$3:\$B\$26=H3)*(\$C\$3:\$C\$26=H4);(\$E\$3:\$E\$26))				
6			2009_T1	Femme	-25 ans	306						
7			2009_T1	Femme	25 à 49 ans	1 132						
8			2009_T1	Femme	50 ans et +	313						
9			2009_T2	Homme	-25 ans	263						
10			2009_T2	Homme	25 à 49 ans	1 099						
11			2009_T2	Homme	50 ans et +	261						
12			2009_T2	Femme	-25 ans	302						
13			2009_T2	Femme	25 à 49 ans	1 108						
14			2009_T2	Femme	50 ans et +	308						
15			2009_T3	Homme	-25 ans	336						
16			2009_T3	Homme	25 à 49 ans	1 165						
17			2009_T3	Homme	50 ans et +	265						
18			2009_T3	Femme	-25 ans	364						
19			2009_T3	Femme	25 à 49 ans	1 162						
20			2009_T3	Femme	50 ans et +	300						
21			2009_T4	Homme	-25 ans	360						
22			2009_T4	Homme	25 à 49 ans	1 217						
23			2009_T4	Homme	50 ans et +	274						
24			2009_T4	Femme	-25 ans	347						
25			2009_T4	Femme	25 à 49 ans	1 180						
26			2009_T4	Femme	50 ans et +	313						
27												

Les fonctions EQUIV et INDEX permettent de rechercher une valeur dans une matrice. Elles remplissent dans certains cas la même fonction que RECHERCHEV ou RECHERCHEH, mais sont plus complètes et plus solides dans les résultats qu'elles fournissent. On les utilise de la manière suivante : *=INDEX(matrice de recherche ; numéro de ligne dans la matrice de recherche ; numéro de colonne dans la matrice de recherche)*. Ensuite, il faut remplacer la ligne par la fonction *EQUIV(valeur recherchée ; plage de la matrice de recherche dans laquelle la valeur sera recherchée ; -1,0 ou 1 (permet de rechercher une valeur exacte ou approchante))* si l'on cherche une valeur dans une colonne, ou remplacer la colonne si l'on recherche une valeur dans une ligne.

- On commence par utiliser la fonction INDEX, en indiquant comme premier argument la matrice bleue qui contient l'ensemble des valeurs dans lesquelles on veut effectuer notre recherche. Les deux arguments suivants vont être des fonctions EQUIV qui vont chercher en ligne et en colonne.
- Le premier EQUIV va chercher le code INSEE de la cellule en vert (30007) dans la plage violette (CODGEO). L'argument « 0 » situé à la fin signifie que l'on cherche une valeur exacte : on obtiendra donc une erreur si la valeur exacte n'est pas trouvée dans la plage indiquée.
- Le deuxième EQUIV va chercher le code correspondant à la population des 15-24 ans, contenu dans la cellule marron (P06_POP1524), dans la plage vert clair qui recense l'ensemble des variables disponibles.

SOMMEPROD										
=INDEX(\$C\$3:\$F\$540;EQUIV(\$H\$3;SA\$3:SA\$540;0);EQUIV(J\$2;\$C\$2:\$F\$2;0))										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	Code géographique	Libellé géographique	Pop 15-64 ans en 2006 (princ)	Pop 15-24 ans en 2006 (princ)	Pop 25-54 ans en 2006 (princ)	Pop 55-64 ans en 2006 (princ)		Code géographique	Libellé géographique	Pop 15-24 ans en 2006 (princ)
1										
2	CODGEO	LIBGEO	P06_POP1564	P06_POP1524	P06_POP2554	P06_POP5564		CODGEO	LIBGEO	P06_POP1524
3	30001	Aigaliers	290	44	176	70		30007	Alès	=INDEX(\$C\$3:\$F\$540;EQUIV(\$H\$3;SA\$3:SA\$540;0);EQUIV(J\$2;\$C\$2:\$F\$2;0))
4	30002	Aigremont	428	69	289	70		30027	Bagard	
5	30003	Aigues-Mortes	4639	786	2945	909		30042	Boisset-et-Gaujac	
6	30004	Aigues-Vives	1627	242	1065	319		30094	Corbès	
7	30005	Aiguèze	142	13	95	34		30168	Mialet	
8	30006	Aimargues	2705	489	1786	430		30173	Mons	
9	30007	Alès	24164	5221	14328	4616		30243	Saint-Christol-lès-Alès	
10	30008	Allègre-les-Fumades	454	66	305	84		30259	Saint-Hilaire-de-Brethmas	
11	30009	Alzon	127	24	66	37		30269	Saint-Jean-du-Gard	
12	30010	Anduze	1825	295	1168	362		30270	Saint-Jean-du-Pin	
13	30011	Les Angles	5097	779	3141	1177		30284	Saint-Martin-de-Vaalgues	
14	30012	Aramon	2658	454	1665	539		30291	Saint-Paul-la-Coste	
15	30013	Argilliers	172	11	132	30		30294	Saint-Privat-des-Vieux	
16	30014	Arpailargues-et-Aureillac	633	104	397	132		30305	Salindres	
17	30015	Arphy	112	11	79	22		30323	Soustelle	
18	30016	Arre	177	25	107	45		30329	Thoiras	
19	30017	Arrigas	109	12	70	27				
20	30018	Aspères	278	26	200	52				
21	30019	Aubais	1459	201	939	319				
22	30020	Aubord	1538	255	983	300				
23	30021	Aubussargues	201	32	123	46				
24	30022	Aujac	114	15	61	38				
25	30023	Aujargues	514	76	335	103				
26	30024	Aulas	294	45	201	48				
27	30025	Aumessas	144	14	72	57				

9

III. Résultats

1. Présentation du Pays Cévennes

Le Pays Cévennes est situé sur les départements du Gard et de la Lozère, dans la Région Languedoc-Roussillon. Il est composé de douze Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) et de deux communes indépendantes, ce qui représente un total de 117 communes. Le cœur économique et démographique du Pays Cévennes est la communauté d'Agglomération du Grand Alès. Elle totalise à elle seule la moitié de la population du Pays Cévennes, et représente 16% de sa superficie totale.

Lors du recensement 2006 de l'INSEE, la population du Pays Cévennes s'élevait à 146 992 habitants, et il recouvrait une superficie de 1 765 km². Les principales communes du Pays Cévennes sont Alès (39 943 habitants), Saint-Christol-les-Alès (6 390 h.), La Grand-Combe (5 332 h.), Saint-Privat-des-Vieux (4 314 h.), Saint-Hilaire-de-Brethmas (4 257 h.) et Saint-Martin-de-Valgagues (4 166 h.). L'EPCI où la population est la plus élevée est celui d'Alès, puis vient le Pays Grand'Combien avec 13 525 habitants et Vivre en Cévennes avec 12 697 h.

Entité	Population en 2006	Superficie (en km ²)
Grand Alès	73 446	285
Pays Grand'Combien	13 525	127
Vivre en Cévennes	12 697	100
Autour d'Anduze	9 535	99
Cévennes Actives	6 578	56
Autour de Lédignan	4 079	66
Mont Bouquet	1 508	98
Hautes Cévennes	3 064	165
Région de Vézénobres	9 000	127
Cèze-Cévennes	8 710	187
Cévennes au Mont Lozère	811	191
Vallée Longue et du Calbertain en Cévennes	2 118	171
Barjac	1 498	43
Vialas	423	50
Pays Cévennes	146 992	1 765

Source : INSEE - Recensement 2006

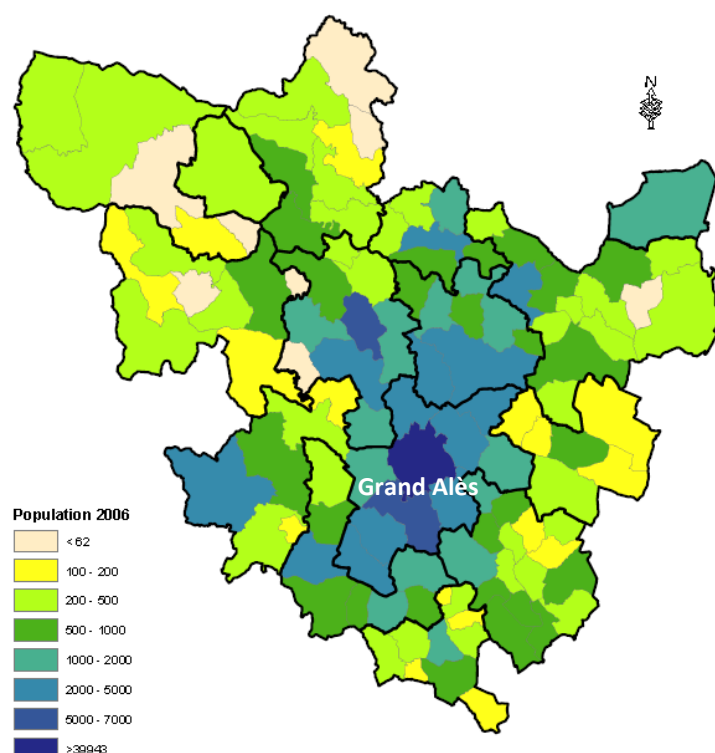
En comparant avec les chiffres du recensement de 1999, on peut voir que la population du Pays Cévennes a augmenté de 6,95 % en 7 ans, tandis que la population du Grand Alès augmentait elle plus modestement, à hauteur de 1,68%.

Evolution de la population entre 1999 et 2006

Entité	Evolution	Evolution (%)
Grand Alès	661	1,68
Pays Cévennes	9 551	6,95

Source : INSEE – Recensement 2006

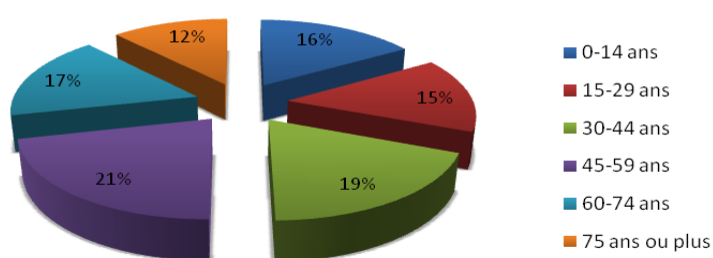
Population totale en 2006



Source : INSEE – Recensement 2006 / Traitement : Système d'Information Géographique du Pays Cévennes

Au niveau de la répartition des âges, la population du Pays Cévennes est globalement plus âgée que celle de la région : 29% de la population est âgée de plus de 60 ans, soit 6 points de plus que la moyenne régionale. Les plus jeunes (entre 15 et 29 ans) représentent eux 15% de la population totale, contre 19% au niveau régional. La population active s'élève à 59 290 personnes, soit 40,64% de la population totale.

Répartition de la population par tranche d'âge (2006)



Source : INSEE – Recensement 2006

2. Demandeurs d'emploi

2.1. Situation générale

En 2009, on recense sur le territoire du Pays Cévennes 12 320 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi toutes catégories confondues. En n'envisageant que les demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (catégories 1, 2, 3, 6, 7, 8), ce chiffre s'élève à 10 740.

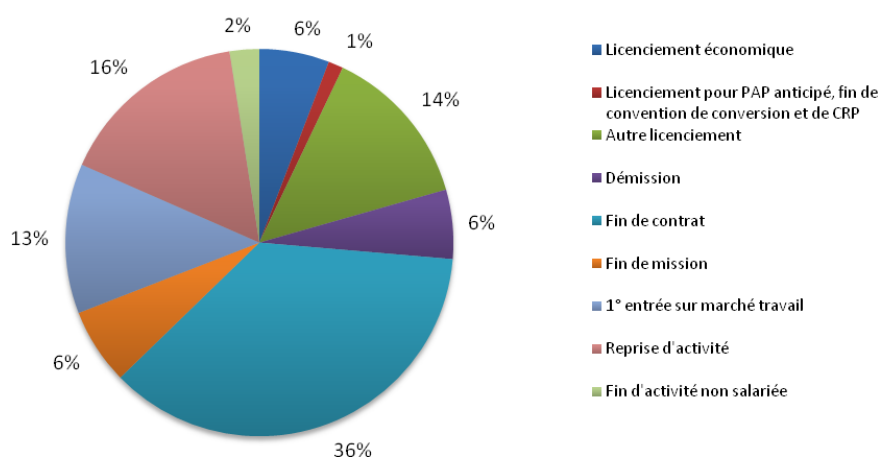
Entité	Catégories 1, 2, 3	Catégories 1, 2, 3, 6, 7, 8	Toutes Catégories
Grand Alès	4 899	5 720	6 542
Pays Grand'Combien	887	1 021	1 170
Vivre en Cévennes	737	876	1 015
Autour d'Anduze	627	741	837
Cévennes Actives	405	464	532
Autour de Lédignan	242	296	346
Mont Bouquet	80	97	115
Hautes Cévennes	101	116	141
Région de Vézénobres	452	538	614
Cèze-Cévennes	541	620	714
Cévennes au Mont Lozère	44	51	61
Vallée Longue et du Calbertois en Cévennes	74	88	102
Barjac	87	97	110
Vialas	14	17	23
Pays Cévennes	9 187	10 740	12 320

Source : Pôle Emploi

- **Catégorie 1** : Personnes sans emploi **immédiatement disponibles**, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un *emploi à durée indéterminé à temps plein*.
- **Catégorie 2** : Personnes sans emploi **immédiatement disponibles**, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un *emploi à durée indéterminée à temps partiel*.
- **Catégorie 3** : Personnes sans emploi **immédiatement disponibles**, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un *emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier*.
- **Catégorie 4** : Personne sans emploi, non immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi.
- **Catégorie 5** : Personne pourvues d'emploi à la recherche d'un autre emploi.
- **Catégorie 6** : Personnes sans emploi **non immédiatement disponibles**, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un *emploi à durée indéterminée à temps plein*.
- **Catégorie 7** : Personnes sans emploi **non immédiatement disponibles**, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un *emploi à durée indéterminée à temps partiel*.
- **Catégorie 8** : Personne sans emploi **non immédiatement disponibles**, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un *emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier*.

Dans ses calculs du taux de chômage, l'INSEE prend en compte les catégories 1, 2 et 3 hors activité réduite (les demandeurs d'emploi sont sans activité ou avec une activité d'une durée n'excédant pas 78 heures dans le mois). Dans la plupart de ses documents, Pôle Emploi se focalise sur les catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8.

Demandeurs d'emploi entrants (hors "Autres cas")



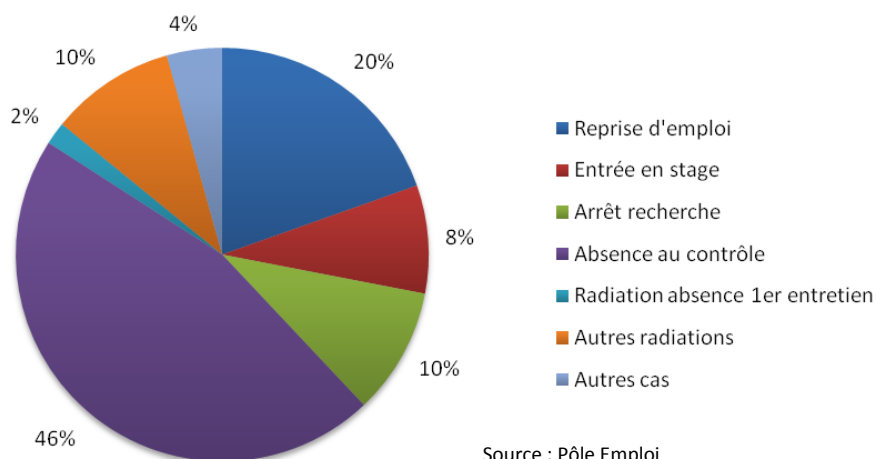
Source : Pôle Emploi

Au cours de l'année 2009, 17 259 personnes se sont inscrites à Pôle Emploi. Sur ce total, 44 % sont recensées par Pôle Emploi dans la catégorie « Autres cas ». Dans cette catégorie sont comprises les données non renseignées par les conseillers Pôle Emploi. Ils ne sont donc pas représentés sur ce graphique. On peut alors voir que la première cause d'arrivée au chômage est la fin de contrat ou de mission (43 %). On trouve ensuite les licenciements (21 %). On peut aussi noter que seulement 12 % des entrants à Pôle Emploi font leur première entrée sur le marché du travail.

Dans le même temps, ils sont 15 489 à être sortis des fichiers de Pôle Emploi. La principale cause est une absence au contrôle (46 %). Cependant, dans 20 % des cas, les demandeurs d'emploi ont trouvé un travail, et dans 8 % ils sont entrés en stage. Les radiations (notamment pour absence au premier entretien) représentent quant à elles 12 % du total des demandeurs d'emploi sortants.

En comparant l'évolution entre les trois derniers trimestres 2008 et ceux de 2009, on peut constater que le nombre de demandeurs d'emploi entrants a augmenté plus vite que celui des demandeurs d'emploi sortants : il y a eu 8,9 % d'entrées en plus (soit 1082 demandeurs d'emplois) contre 5,3 % de sorties en plus (soit 593 personnes) entre ces deux périodes.

Demandeurs d'emploi sortants

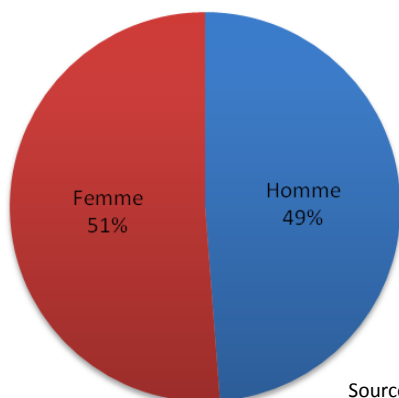


Source : Pôle Emploi

2.2. Profil

Nous allons tracer dans cette partie un profil global des demandeurs d'emploi en Pays Cévennes, afin de mieux cerner quelles sont leurs caractéristiques pour ensuite agir efficacement dans la lutte contre le chômage au niveau local.

Répartition Homme/Femme

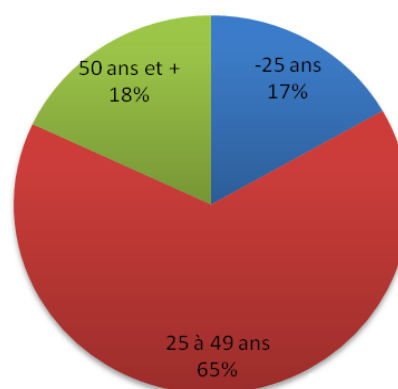


Source : Pôle Emploi

A tous les niveaux, Grand Alès, Pays Cévennes, Gard ou Languedoc-Roussillon, la répartition Homme/Femme pour les demandeurs d'emploi est globalement équilibrée. Ainsi sur le graphique ci-contre qui concerne le Pays Cévennes, on remarque une très légère prédominance de femmes (51 %) parmi les demandeurs d'emploi, mais ce pourcentage se rapproche très fortement d'une répartition équilibrée.

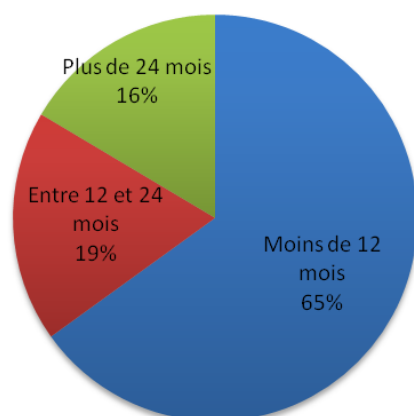
La plupart des demandeurs d'emploi ont entre 25 et 49 : cette tranche d'âge représente les deux tiers des demandeurs d'emploi. La part des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans représente 17%, soit 1797 personnes, tandis que celle des plus de 50 ans est à peu près équivalente, avec une valeur de 18%, ce qui représente 1932 demandeurs d'emploi.

Répartition par tranche d'âge



Source : Pôle Emploi

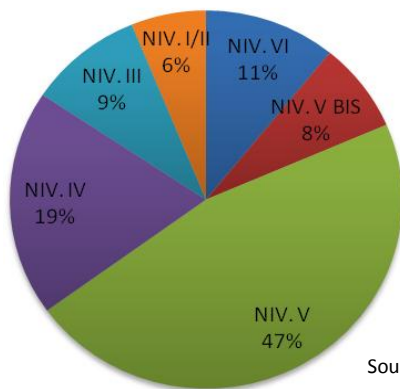
Répartition par durée de chômage



Source : Pôle Emploi

Environ un tiers des demandeurs d'emploi est en recherche depuis plus d'un an. La part de chômeurs longue durée (entre 12 et 24 mois) est de 19 % tandis que celle des chômeurs très longue durée (recherche d'emploi depuis plus de 24 mois) est de 16 %. Cette valeur est légèrement supérieure à celle de la région, où les chômeurs longue et très longue durée représentent respectivement 17 % et 13 %.

Répartition par niveau d'études

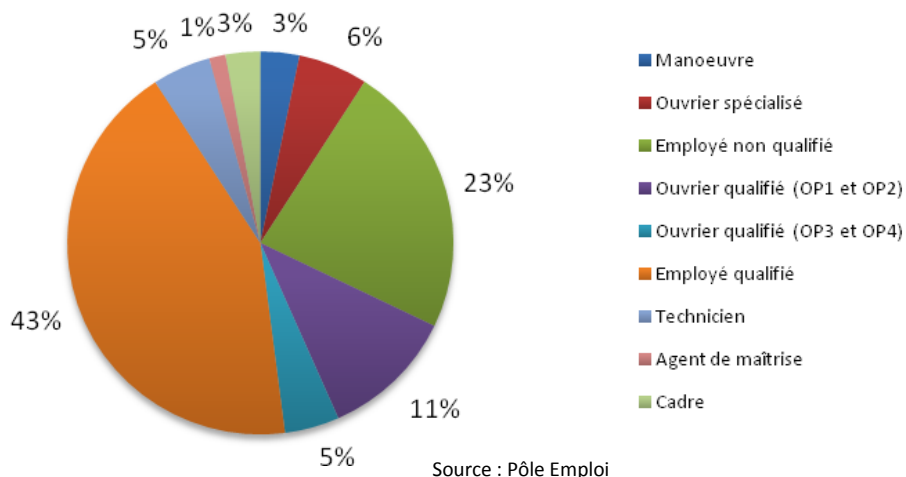


Source : Pôle Emploi

- **Niveau VI** : sans diplôme ou Brevet des collèges
- **Niveau V bis** : Certificat de Formation Générale ou équivalent
- **Niveau V** : CAP ou BEP
- **Niveau IV** : Baccalauréat général, technologique ou professionnel
- **Niveau III** : diplômes de niveau Bac + 2 (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales,...)
- **Niveaux II et I** : diplômes de second ou troisième cycle universitaire (licence, maîtrise, master, DEA, DESS, doctorat) ou diplômes de grandes écoles.

L'analyse de la répartition en fonction du niveau d'études nous montre que près de la moitié des demandeurs d'emploi présents sur le territoire du Pays Cévennes sont de niveau V, ce qui correspond à un CAP ou un BEP. Ce cas de figure est une particularité locale : en effet, dans le Gard les demandeurs d'emploi de niveau V représentent seulement 42% du total, et au niveau régional 40%. Ainsi la proportion de demandeurs d'emploi ayant un niveau d'études supérieur au baccalauréat est plus faible pour le Pays Cévennes : ils représentent 15% du total des demandeurs d'emploi, contre 18% et 21% aux niveaux départemental et régional.

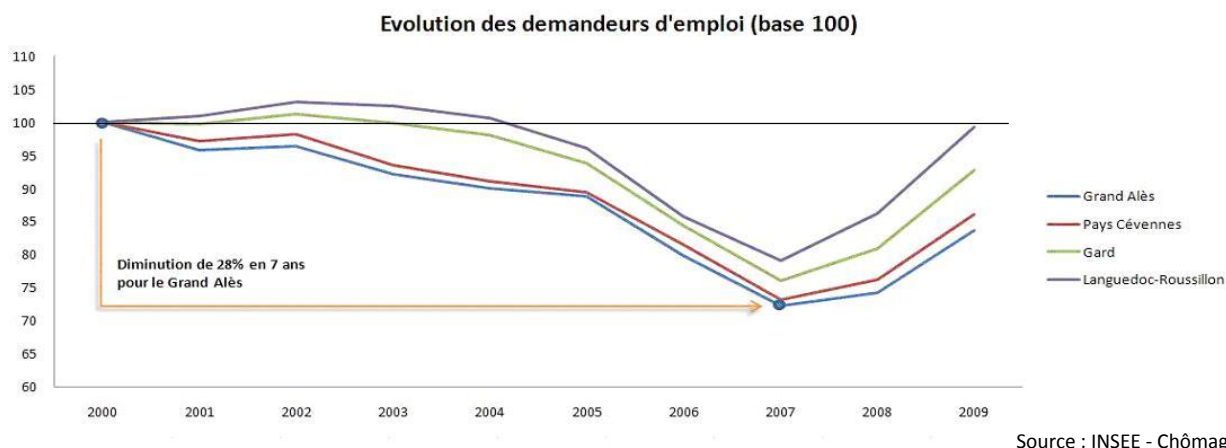
Répartition par catégorie professionnelle



Source : Pôle Emploi

En Pays Cévennes, les deux tiers des demandeurs d'emploi ont le statut d'employé, qualifié ou non. Les ouvriers ont eux une part de 22 %, toutes catégories confondues. Les cadres, agents de maîtrise et techniciens ont une part beaucoup plus faible, de seulement 9 %.

2.3. Evolution



Des années 2000 à 2007, la population des demandeurs d'emploi de catégorie A a globalement diminué, que ce soit aux niveaux départemental et régional, ou pour le Pays Cévennes. Malgré une très légère hausse entre 2001 et 2002, le nombre de demandeurs d'emploi a chuté de 28 % en 7 ans pour la Communauté d'Agglomération du Grand Alès, ce qui montre un meilleur résultat en la matière que le département (-24%) et la région (-21%).

Cependant, depuis 2007, on assiste à une hausse spectaculaire des demandeurs d'emploi de catégorie A, particulièrement en Languedoc-Roussillon où le nombre de demandeurs d'emploi en 2009 a rejoint celui constaté en 2000. Cette tendance semble s'accroître puisque l'augmentation est plus forte entre 2009 et 2008 qu'entre 2008 et 2007. Ainsi, on peut constater que le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A (catégories 1, 2 et 3 hors activité réduite) a augmenté de 12,58 % sur le Pays Cévennes sur la dernière année écoulée.

Les DEFM (Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois) de catégorie A de l'INSEE sont équivalents aux Catégories Pôle Emploi 1, 2 et 3 hors activité réduite (voir page 3 pour ces catégories).

Evolution entre 2007 et 2008 (en %)

Commune	DEFM Cat. A	Moins de 25 ans	Plus de 50 ans	Longue durée
Grand Alès	2,69%	22,85%	3,77%	-5,09%
Pays Cévennes	4,43%	18,40%	-1,48%	-3,15%

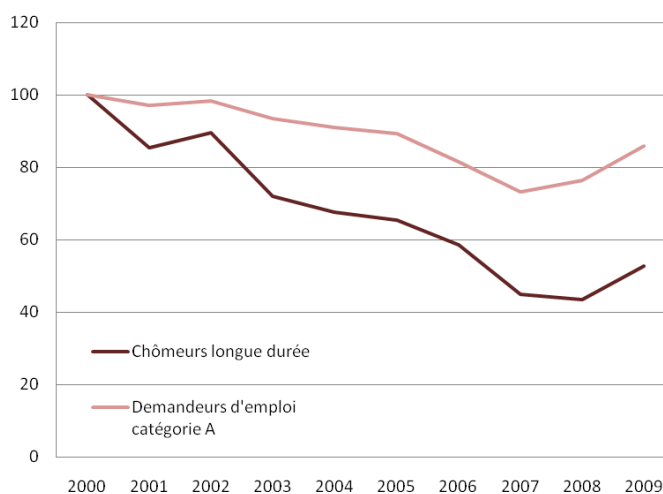
Source : INSEE - Chômage

Evolution entre 2008 et 2009 (en %)

Commune	DEFM Cat. A	Moins de 25 ans	Plus de 50 ans	Longue durée
Grand Alès	12,80%	2,30%	13,20%	20,04%
Pays Cévennes	12,58%	8,70%	18,93%	20,98%

Source : INSEE - Chômage

Evolution des chômeurs et chômeurs longue durée (base 100)



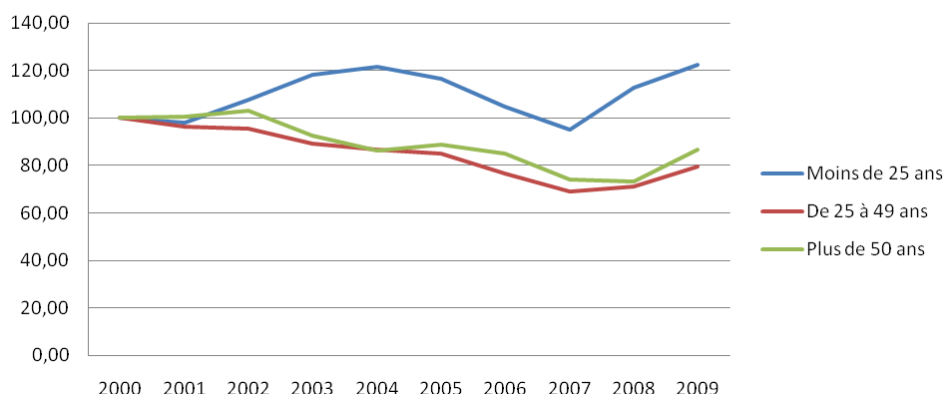
Source : INSEE - Chômage

Le chômage de longue durée en Pays Cévennes a subi au cours des dix dernières années une baisse plus importante que les autres catégories de demande d'emploi, mais depuis 2008 il est aussi plus fortement reparti à la hausse. En effet, alors que l'augmentation est de 12,58 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, les chômeurs longue durée subissent eux une hausse de 20,98%.

Cette augmentation se manifeste aussi différemment selon les catégories d'âge. Ainsi, en Pays Cévennes, les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans n'ont pas subi de crise en 2007, et ils ont même continué à diminuer. Cependant, entre 2008 et 2009, ils ont connu une hausse plus forte que les autres catégories, de l'ordre de 19,93 %.

Les plus jeunes sont dans une situation différente. Alors qu'au cours des 10 dernières années l'ensemble des demandeurs d'emploi a diminué, ils ont eux stagné, voire même augmenté. En 2007, ils étaient ainsi quasiment au même niveau qu'en 2000. Entre 2007 et 2008, ce sont eux qui ont subi le plus, avec une augmentation de 18,40 % en Pays Cévennes. Cependant, cette forte augmentation s'est calmée l'année suivante, et ils se démarquent avec une augmentation plus faible, de 8,70 %. Cependant, la catégorie des moins de 25 ans reste fragile, étant donné que sur les dix dernières années elle a subi une hausse globale de 23 %, tandis que les autres catégories ont diminué.

Evolution des demandeurs d'emploi par catégorie d'âge (base 100)



Source : INSEE - Chômage

L'ensemble de ces chiffres a été calculé à partir de fichiers fournis par l'INSEE, d'où certaines divergences avec les chiffres vus précédemment, car Pôle Emploi n'a pas été en mesure de nous fournir pour les années précédentes les données que nous avons pour 2009.

3. Structure de l'offre d'emploi

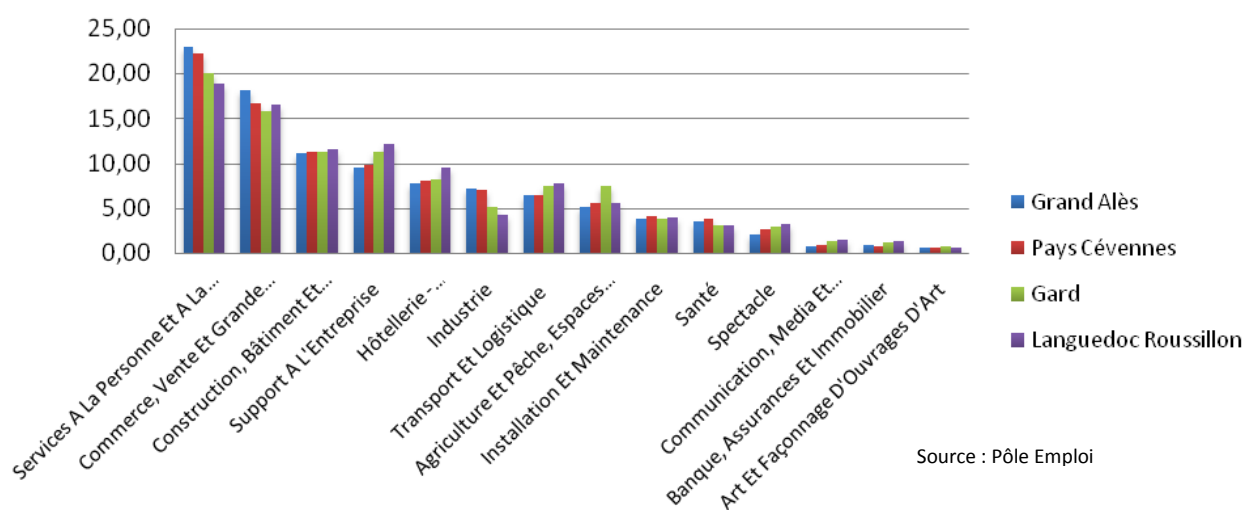
Répartition par secteur ROME* des offres proposées par Pôle Emploi (2009)

Secteur ROME	Grand Alès	Pays Cévennes	Gard	Languedoc Roussillon
Services A La Personne Et A La Collectivité	1 388	2 538	10 730	37 290
Commerce, Vente Et Grande Distribution	1 099	1 897	8 468	32 833
Construction, Bâtiment Et Travaux Publics	675	1 280	6 035	22 892
Support A L'Entreprise	578	1 128	6 054	23 914
Hôtellerie - Restauration, Tourisme, Loisirs Et Animation	467	917	4 398	18 791
Industrie	432	799	2 755	8 475
Transport Et Logistique	389	732	4 013	15 466
Agriculture Et Pêche, Espaces Naturels Et Espaces Verts, Soins Aux Animaux	308	644	3 965	11 049
Installation Et Maintenance	229	473	2 032	7 882
Santé	213	429	1 670	6 064
Spectacle	127	312	1 583	6 346
Communication, Media Et Multimédia	48	107	739	2 958
Banque, Assurances Et Immobilier	55	87	604	2 708
Art Et Façonnage D'Ouvrages D'Art	41	78	383	1 220
Total	6 049	11 421	53 429	197 888

Source : Pôle Emploi

Le secteur qui totalise le plus d'offres d'emploi proposées par Pôle Emploi en Pays Cévennes est celui du Service à la personne et à la collectivité, avec 2 538 offres soit 22 % du total. Viennent ensuite le Commerce, vente et grande distribution (1 897 offres), la Construction (1 280) et le Support à l'Entreprise (1 128).

Répartition des offres d'emploi

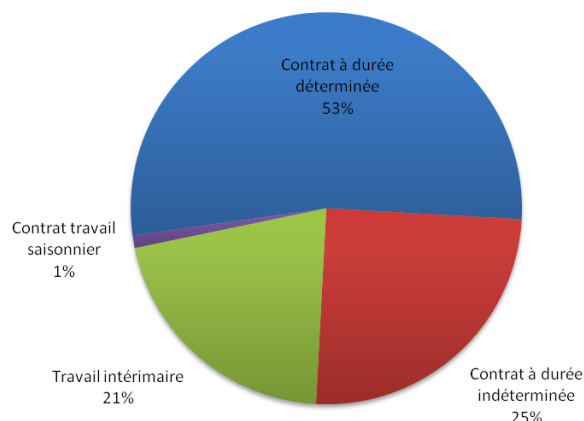


Source : Pôle Emploi

La répartition est globalement la même pour le Grand Alès, mais on peut constater quelques légères différences avec le département et la région. Le Service à la personne arrive aussi en tête mais dans une plus faible proportion (19 % pour la région contre 22 % pour le Pays). Le Support à l'entreprise est plus développé pour le Gard et le Languedoc-Roussillon. L'offre d'emploi dans l'industrie est par contre plus élevée pour le Pays, où elle représente 7 % des offres, contre 4 % pour la région. On peut aussi noter une tendance légèrement plus forte de l'Agriculture pour le département du Gard.

Les chiffres présentés ci-après, qui apportent un complément d'information sur la nature des contrats proposés par Pôle Emploi, concernent uniquement la Communauté d'Agglomération du Grand Alès. En effet, les données communiquées par Pôle Emploi à ce propos sont uniquement disponibles pour ce territoire, et ne recouvrent pas l'ensemble du Pays Cévennes.

Répartition par type de contrat (Grand Alès)

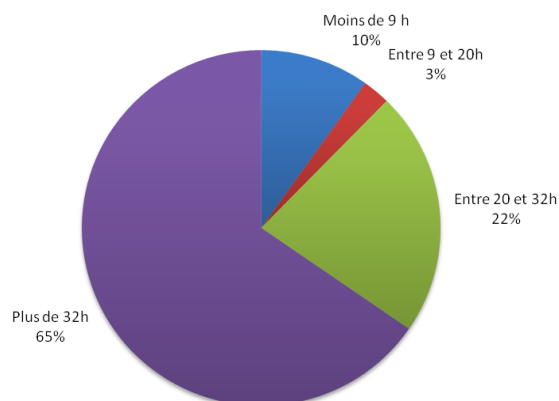


Source : Pôle Emploi

La majorité des contrats proposés par Pôle Emploi sur le territoire du Grand Alès sont des contrats à durée déterminée (CDD) : ils représentent en effet la moitié des offres d'emploi. Le reste se répartit principalement entre les contrats à durée indéterminée (25 %) et les travaux intérimaires (21 %). Les contrats de travail saisonniers sont eux très peu présents (à peine 1 %).

Les deux tiers de ces offres sont à temps plein (contrat de plus de 32h hebdomadaires), et presque 90 % des emplois proposés sont des contrats de plus de 20h hebdomadaires. Cependant, les offres de moins de 9h représentent tout de même 10 % de l'offre d'emploi sur la Communauté d'Agglomération du Grand Alès.

Répartition par durée hebdomadaire (Grand Alès)

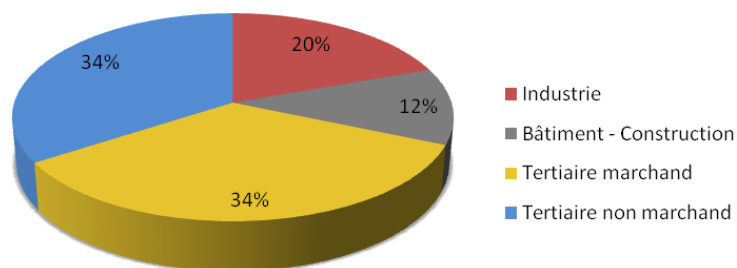


Source : Pôle Emploi

4. Emploi salarié

4.1. Structure

Répartition par secteur (2008)

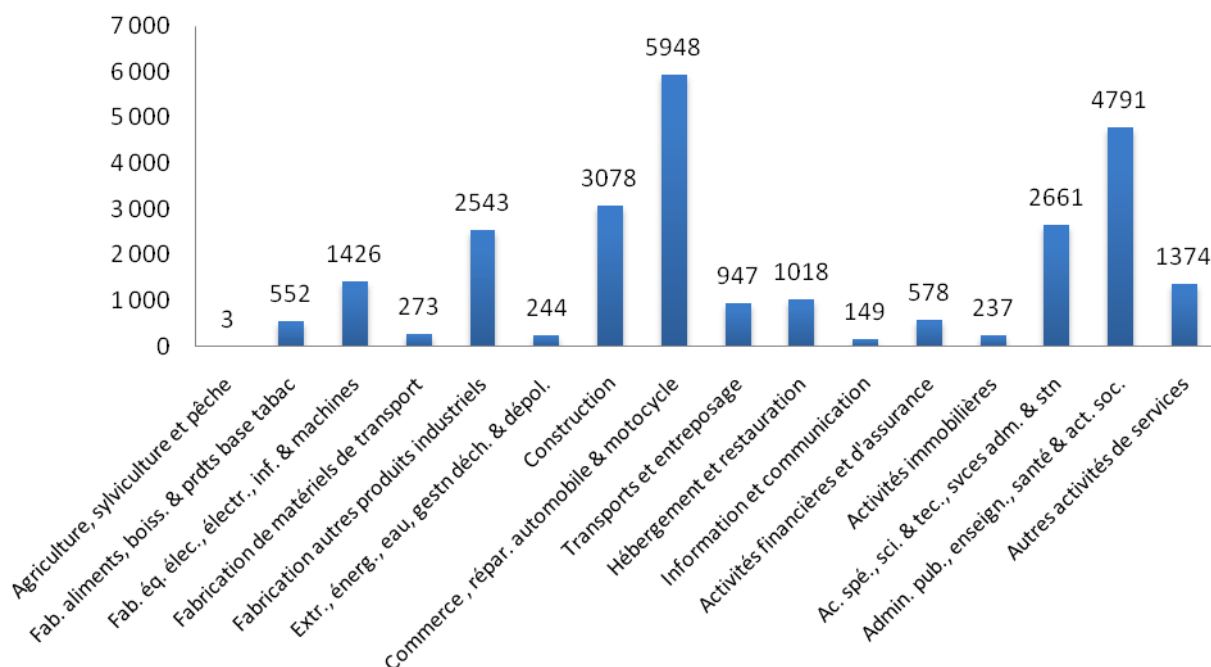


Source : Unistatis - Emploi Salarié

A lui seul, le secteur tertiaire représente 68 % de l'emploi salarié pour le Pays Cévennes. La répartition entre secteurs tertiaire marchand et non marchand est globalement équilibrée. L'industrie représente 20 % de l'emploi, la construction 12 % et le secteur tertiaire marchand 11 %. L'emploi salarié dans l'agriculture est lui négligeable.

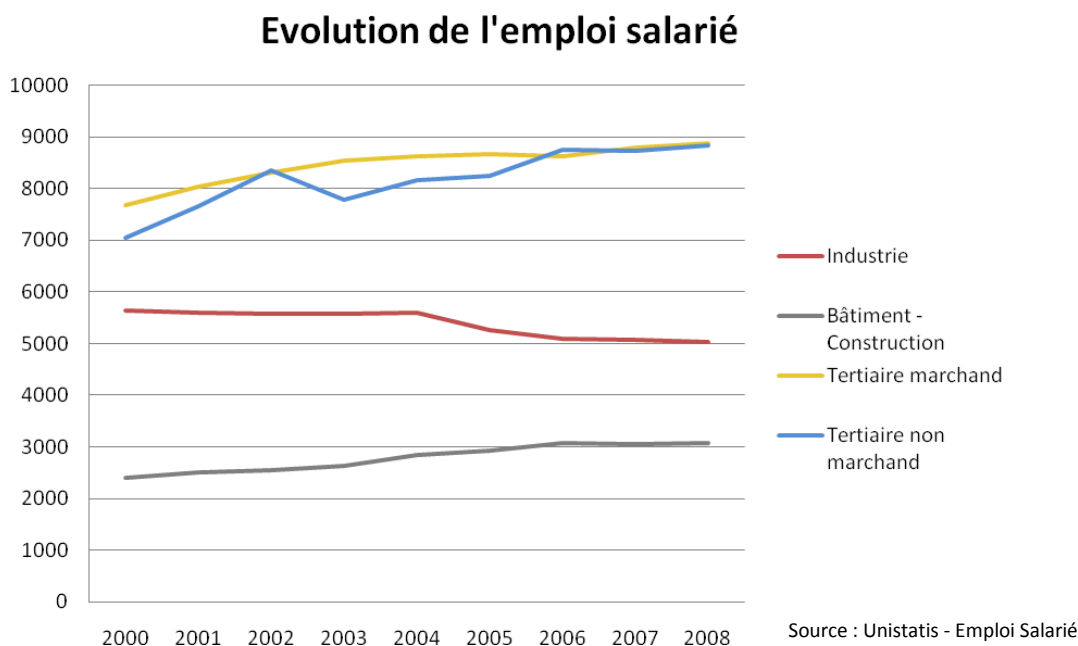
Sur les 25 822 emplois que compte le Pays Cévennes en 2008, le commerce arrive en tête, avec 23% de l'emploi. Viennent ensuite les administrations publiques avec une part de 19 %, puis la construction (12 %), les activités scientifiques et techniques (10 %) et la fabrication de produits industriels (10 %), en prenant en compte la classification par code NAF A17.

Emploi salarié en Pays Cévennes

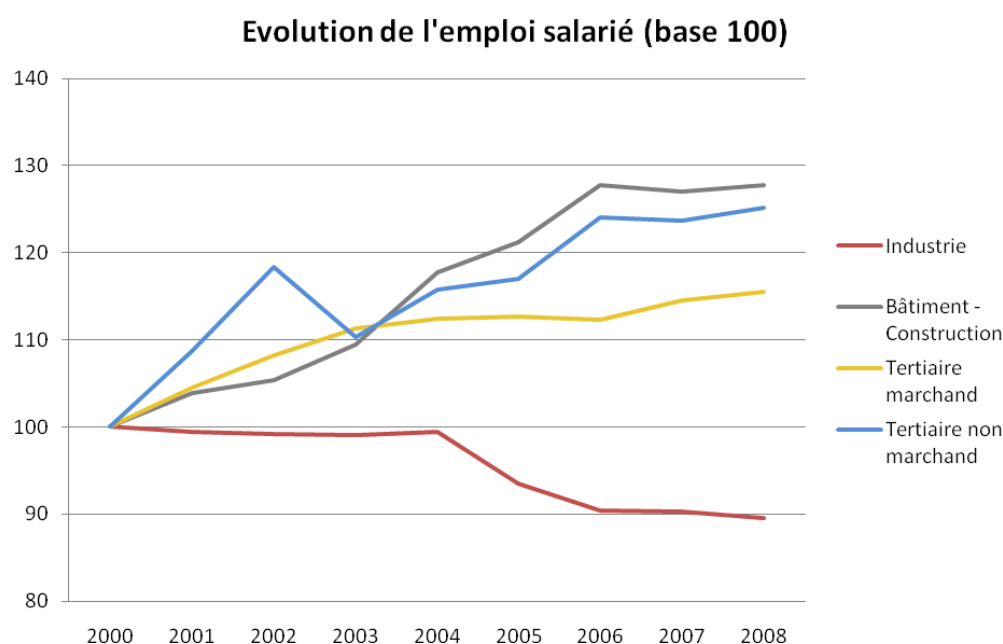


Source : Unistatis - Emploi Salarié

4.2. Evolution



Un graphique en base 100 permet de comparer l'évolution en pourcentage de plusieurs variables en rapportant à 100 leur valeur à une date fixée (ici l'an 2000).



Sur le Pays Cévennes, le secteur qui progresse le plus rapidement est celui de la construction, avec une hausse de 28 % en 8 ans. Le secteur tertiaire est lui aussi en progression, avec une augmentation de 25 % pour le non marchand et de 16 % pour le marchand. Ce dernier a donc été rattrapé ces dernières années par le tertiaire non marchand, et depuis 2006 leur progression est quasiment identique. Cependant, on constate un recul de l'emploi dans le secteur de l'industrie (-10 % en 8 ans), avec une forte baisse entre 2004 et 2005.

4.3. Taux d'emploi

Le taux d'emploi moyen sur le Pays Cévennes est de 53,87 %. Aux niveaux régional et départemental, les taux d'emploi sont légèrement plus élevés. On trouve ainsi des taux de respectivement 56,88 % et 57,21 %, soit 3 points et 4 points de plus. Ce taux reste toutefois inférieur à la moyenne nationale, qui était de 63,4 % en 2006.

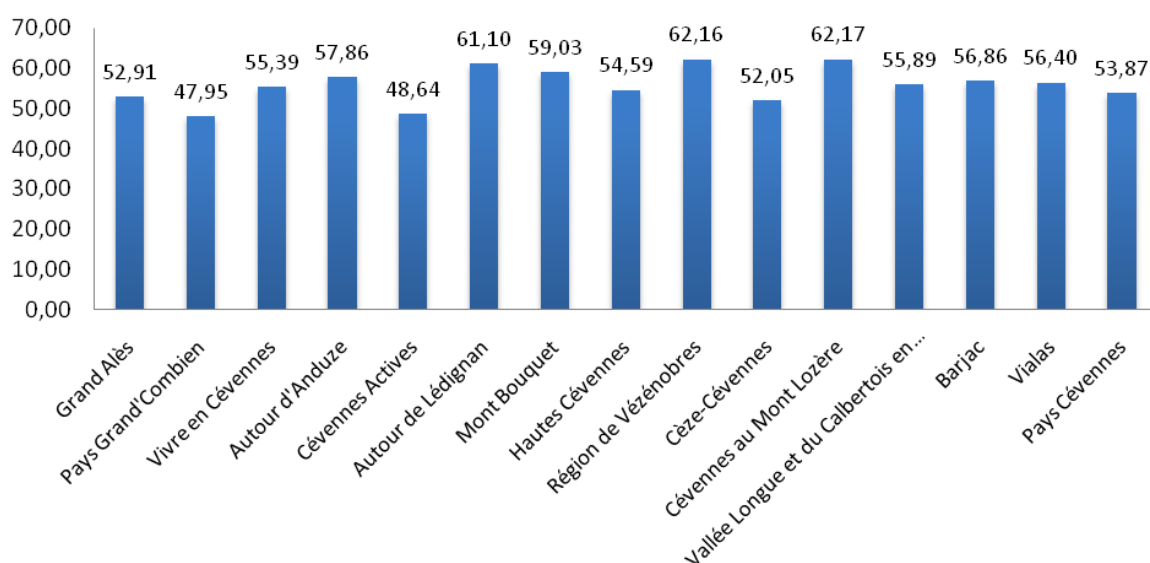
Entité	Taux d'emploi 15-64 ans	Taux d'emploi 15-24 ans	Taux d'emploi 25-54 ans	Taux d'emploi 55-64 ans
Grand Alès	52,91	26,80	69,12	29,27
Pays Cévennes	53,87	28,27	69,87	28,24
Gard	57,21	29,22	73,67	31,97
Languedoc-Roussillon	56,88	28,24	73,99	31,96

Source : INSEE - Emploi & Population active 2006

Pour le Grand Alès, le taux d'emploi est légèrement inférieur à celui du Pays Cévennes, s'établissant à 52,91 %. Les trois EPCI où le taux d'emploi est le plus bas sont le Pays Grand'Combien, Cévennes Actives et Cèze-Cévennes. Au contraire les EPCI avec le taux le plus élevé sont les Cévennes au Mont Lozère et la Région de Vézénobres.

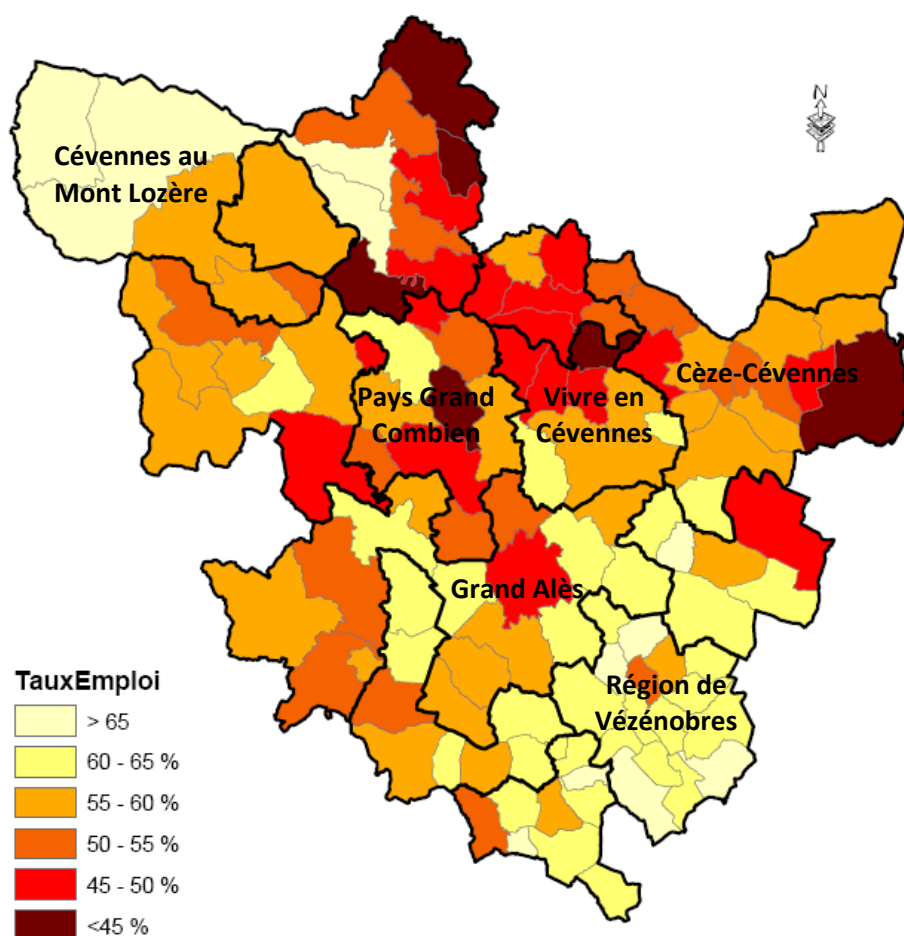
La définition du taux d'emploi utilisée est celle de l'INSEE. Il est obtenu en faisant le rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi dans une classe d'âge et la population de cette classe. Sont considérées comme ayant un emploi les personnes qui se sont déclarées comme telles lors du recensement 2006.

Taux d'emploi par EPCI (2006)



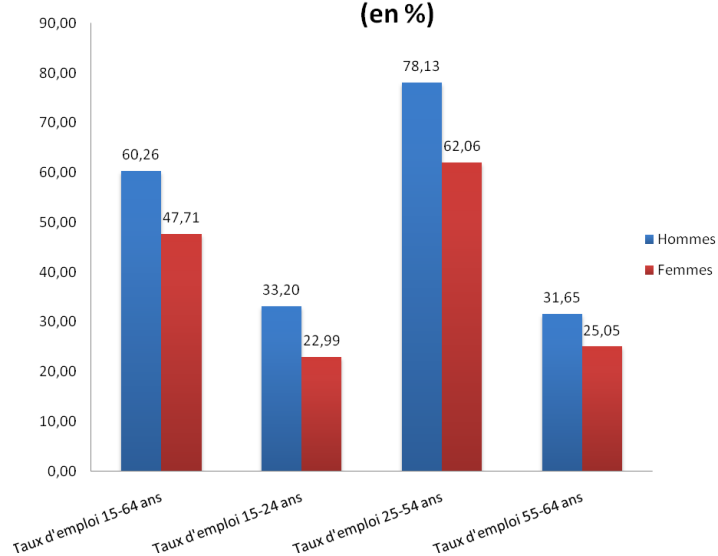
Source : INSEE - Emploi & Population active 2006

Taux d'emploi 15-64 ans en 2006



Source : INSEE - Emploi & Population active 2006 / Traitement : Système d'Information Géographique du Pays Cévennes

Taux d'emploi en Pays Cévennes par sexe et âge (en %)



En Pays Cévennes, on remarque une disparité au niveau de l'emploi selon le sexe. Ainsi le taux d'emploi global des femmes est de 47,71 % contre 60,26 % pour les hommes. De même la tranche d'âge a une influence sur le taux d'emploi. En effet, les moins de 25 ans ont un taux d'emploi beaucoup plus faible (28,27 %) que les 25-54 ans (69,87 %). Il en va de même pour les 55-64 ans, qui affichent un taux d'emploi de 28,24 %.

Source : INSEE - Emploi & Population active 2006

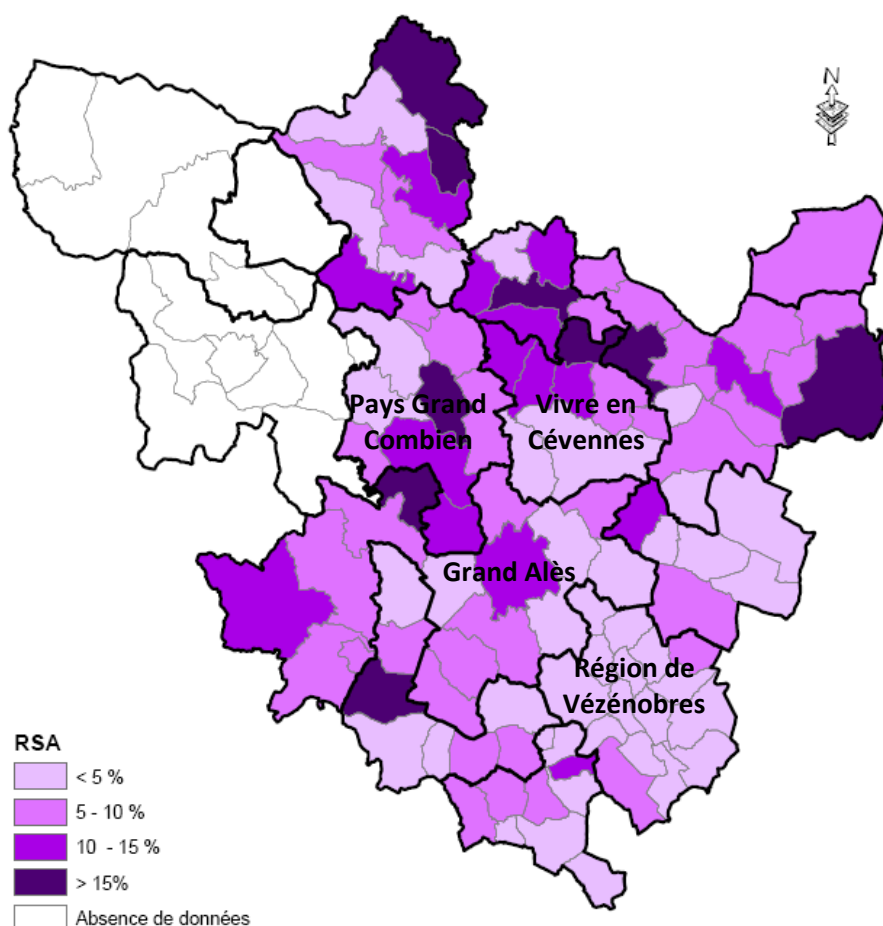
5. Bénéficiaires du RSA

Le Revenu de Solidarité Active, mis en place au 1er juin 2009, est une aide financière versée par l'Etat. Il vise à réduire les inégalités auprès d'un double public :

- Les anciens bénéficiaires d'aides sociales telles que le RMI[•] ou l'API[•]. Le RSA remplace ces aides, et vise ainsi à simplifier les minima sociaux.
- Les personnes qui bénéficient d'un emploi mais qui touchent un bas salaire. Le but est alors de compléter les revenus de travail pour ceux qui en ont besoin, afin d'encourager l'activité professionnelle, et de pallier à certains cas où reprendre un emploi était synonyme de baisse des revenus.

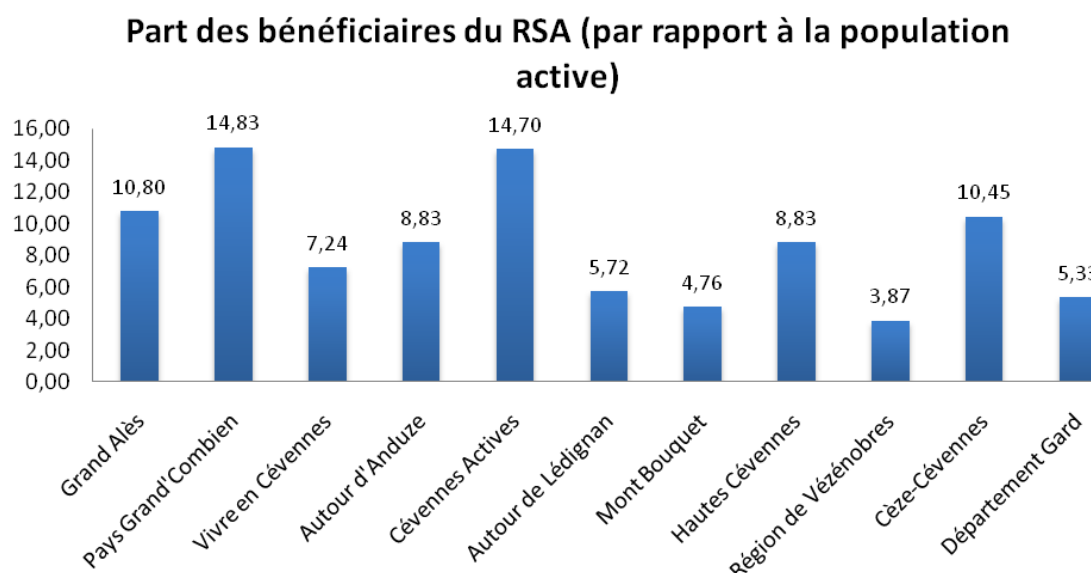
Dans le cadre d'une analyse de l'emploi, il est donc intéressant d'étudier les bénéficiaires du RSA, qui nécessitent un accompagnement particulièrement renforcé vers l'emploi.

Part de bénéficiaires du RSA en mars 2010 (par rapport à la population active)



Source : Conseil Général du Gard - Direction de l'Action Sociale et de l'Insertion /
Traitement : Système d'Information Géographique du Pays Cévennes

Sur le Grand Alès, 10,80 % de la population active bénéficie du RSA. Ce taux est le 3^{ème} du Pays Cévennes gardois, derrière le Pays Grand'Combien (14,83 %) et Cévennes Actives (14,70 %), ce qui semble montrer une certaine adéquation avec le taux d'emploi. Cette part de bénéficiaires est plus faible sur l'ensemble du département du Gard, où elle se situe seulement à 5,33 % de la population active.



Source : Conseil Général du Gard - Direction de l'Action Sociale et de l'Insertion

Entre janvier et mars 2010, le nombre de bénéficiaires a légèrement augmenté pour le Grand Alès, avec une progression de 1,58 %. Seuls trois EPCI ont subi une légère baisse : la Région de Vézénobres, Cèze-Cévennes et Autour de Lédignan.

Evolution des bénéficiaires du RSA entre les mois de mars et janvier 2010

Entité	RSA janvier	RSA Mars	Evolution	Evolution (%)
Grand Alès	3 168	3 218	50	1,58%
Pays Grand'Combien	688	717	29	4,22%
Vivre en Cévennes	359	384	25	6,96%
Autour d'Anduze	342	352	10	2,92%
Cévennes Actives	316	336	20	6,33%
Autour de Lédignan	106	103	-3	-2,83%
Mont Bouquet	29	32	3	10,34%
Hautes Cévennes	102	105	3	2,94%
Région de Vézénobres	169	162	-7	-4,14%
Cèze-Cévennes	360	349	-11	-3,06%
Département Gard	22 751	23 190	439	1,93%

Source : Conseil Général du Gard - Direction de l'Action Sociale et de l'Insertion

6. Ebauche de diagnostic économique

Le répertoire SIRENE, géré par l'INSEE recense l'ensemble des entreprises et leurs principales caractéristiques : nom, adresse, statut, chiffre d'affaires, effectif ... L'Agence de Développement était déjà en possession du répertoire SIRENE pour la Communauté d'Agglomération du Grand Alès, mais celui-ci n'était pas exploité. J'ai donc commencé à le traiter, mais certaines données manquantes ou erronées nous ont fait douter de la fiabilité du fichier dont nous disposions. Afin d'être sûrs de ne pas se baser sur des conclusions erronées, nous avons suspendu l'analyse de ce fichier. Il y a cependant matière à obtenir des résultats très intéressants sur les entreprises locales et leur structure, car ce fichier dispose de nombreuses variables.

J'ai aussi participé à la création d'annuaires thématiques recensant les entreprises dans des secteurs porteurs, notamment les éco-entreprises ou les établissements en rapport avec les sports mécaniques. Historiquement, le Pays Cévennes est en effet une région minière, et suite à la disparition progressive de cette activité, de nouvelles filières ont été exploitées. Ainsi, une zone d'activité s'est bâtie sur la commune de Saint-Martin-de-Valgagues autour du Pôle Mécanique, avec des circuits automobiles et l'implantation de sociétés spécialisées dans ce domaine. Le secteur du développement durable a lui aussi bénéficié d'un soutien particulier. Eco-habitat, traitement de l'eau ou des déchets sont en effet autant d'activités dynamiques et en pleine expansion. Cette filière porteuse est créatrice d'entreprises et donc génératrice d'emploi. Afin de pouvoir suivre ces entreprises, le Myriapole a commencé à mettre en place des annuaires listant les entreprises par filière, ainsi que leur nom, adresse, activité...

A terme, ces fichiers recenseront aussi les chiffres d'affaires et le nombre d'employés, ce qui permettra de suivre l'évolution de ces filières ainsi que l'impact de l'aide apportée à ces secteurs.

RAISON SOCIALE	TEL	FAX	Code NAF	Numero SIREN	ACTIVITE PRINCIPALE	EFFECTIF FIN 2006	CHIFFRE D'AFFAIRES 2007	CA EXPORT 2007	CHIFFRE D'AFFAIRES 2008
CTI - CERAMIQUES TECHNIQUES ET INDUSTRIELLES	04 66 85 68 70	04 66 85 70 09	2349Z	377 554 506	Développement et production de céramiques pour l'environnement, la filtration et la catalyse	75	4 730 000 €	1 300 000 €	6 130 000 €
CTP - CONCEPTS TRAVAUX PUBLICS	04 66 54 27 80	04 66 54 27 81	3312Z	352 853 428	Constructeur de matériel d'entretien routier et d'équipements de valorisation de déblais de chantiers et stériles de carrière	40	7 200 000 €	0 €	7 090 000 €
CTS	04 66 30 87 74	04 66 56 71 65	3320A	453 701 674	Etude, fabrication et installation d'équipements industriels pour le traitement de l'eau, les mines et carrières	6	318 000 €	0 €	425 000 €
DECONSTRUCTION AUTOMOBILE RUEGGER	04 66 61 34 11	04 66 61 01 28	3831Z	420 392 706	Déconstruction automobile		1 336 000 €	0 €	1 430 000 €
DIAGONAL	04 66 54 89 12	04 66 54 89 13	2059Z	424 783 546	Fabrication de produits de conditionnement et de traitement des eaux et prestations associées	5	589 000 €	30 000 €	727 000 €
ECOLOGIK BURO	09 51 02 10 04	08 25 27 45 65	3832Z	494 950 850	Collecte, tri et négoce de déchets informatiques et bureautiques	3			
ECO SOLUTIONS ENVIRONNEMENT	04 34 13 93 23		4690Z	498 139 849	Solutions pour la préservation de la ressource en eau	3			
ECO-TERRA	06 24 10 17 09	04 66 24 09 21	4313Z	441 136 637	Investigations environnementales, sondages et prélèvements de sols et sous-sol	17	1 751 000 €	0 €	1 743 000 €
EEB ENGINEERING EUROPEEN BUREAU	04 66 85 77 71	04 66 85 77 81	3320A	385 009 618	Etude, fabrication et installation d'équipements industriels	38	8 400 000 €	570 000 €	7 330 000 €
EPUR	04 66 85 50 34	04 66 85 50 31	3600Z	350 904 710	Conception, construction de stations de pompage et de traitement des eaux potables et usées	16	2 392 000 €	0 €	3 075 000 €
ETE	04 66 30 63 62	04 66 30 37 40	7112B	479 299 703	Bureau d'études techniques - Ingénieurs conseil	4	215 000 €	0 €	
EXOCLEAN FILTRATION TECHNOLOGY	04 74 01 53 56	04 74 01 54 85	2932Z	494 122 864	Filtres à particules actifs et systèmes de dépollution pour tous engins diesel		525 000 €	281 000 €	408 000 €

IV. Synthèse

Cette étude menée sur l'emploi a permis d'effectuer un état des lieux, de faire ressortir plusieurs tendances importantes et de dégager quelques perspectives pour le territoire du Pays Cévennes.

“Un taux d'emploi assez faible”

Le premier constat est que le nombre de demandeurs d'emploi est assez élevé sur le Pays Cévennes. En effet, nous avons vu que la situation sur le territoire était plus préoccupante que pour le département du Gard ou que pour la région Languedoc-Roussillon, alors même que cette dernière se positionne comme la région avec le plus fort taux de chômage en France. On remarque cependant une certaine disparité parmi les EPCI du Pays Cévennes : le Pays Grand'Combien obtient par exemple le plus faible taux d'emploi alors que d'autres, tels que la Région de Vézénobres, présentent des résultats plus rassurants, équivalents à la moyenne nationale.

“Qualification et âge, des facteurs clés”

Parmi les demandeurs d'emploi, on remarque une forte prépondérance de personnes avec un niveau d'études assez peu élevé. De plus, les métiers moins qualifiés, comme les employés ou les ouvriers, sont les plus fortement représentés. Alors que des années 2000 à 2007 le nombre de demandeurs d'emploi a baissé, il repart très fortement à la hausse depuis. Il est cependant à un niveau moins élevé qu'en 2000 pour le Pays Cévennes, ce qui n'est pas le cas en Languedoc-Roussillon. Les classes d'individus plus fragiles, telles que les moins de 25 ans, les plus de 50 ans ou les chômeurs de longue durée sont particulièrement touchées par cette crise.

“Le secteur tertiaire à la hausse”

Au niveau des grandes tendances de l'emploi, on voit clairement que le secteur tertiaire se développe particulièrement en Pays Cévennes : en nette progression, il occupe une place prépondérante de l'emploi, alors qu'au contraire l'industrie est en très fort recul. Cette observation est confirmée par l'analyse des offres d'emploi, qui montre que la plupart des contrats proposés par Pôle Emploi se situent dans le secteur des services.

Au final, le soutien apporté au développement de petites entreprises innovantes dans des secteurs tels que l'écologie ou les sports mécaniques - via la présence du Pôle Mécanique - laisse envisager des perspectives de création d'emploi et de relance économique pour le Pays Cévennes.

Conclusion

Ce stage a été l'occasion pour moi de faire une première découverte du monde du travail. Au-delà du cadre universitaire, cette expérience de terrain m'a permis de mieux me rendre compte de la réalité du métier de statisticien.

Par ailleurs, j'ai été associé au démarrage d'un projet, ce qui a pour moi été une expérience enrichissante : j'ai de cette manière pu appréhender comment l'Observatoire s'est mis en place, au travers des partenariats entre les différents acteurs concernés. Le fait d'avoir été présent à la fois à la Maison de l'Emploi et à l'Agence de Développement a aussi été un atout. J'ai ainsi été intégré à une équipe de travail constituée avec les différents services porteurs du projet, et j'ai assisté aux réunions visant à démarrer cette nouvelle structure.

Une visite à Lunel de l'Observatoire de la Maison de l'Emploi de la Petite Camargue Héraultaise, considéré comme un des établissements pilotes de la région, nous a permis de conforter les orientations prises en Pays Cévennes.

Mon intervention au sein de la Maison de l'Emploi a permis d'apporter la maîtrise des outils et des connaissances statistiques et de réaliser les études demandées. Mon stage a en premier lieu été l'occasion de concrétiser des notions théoriques vues en cours et de résoudre des questions techniques. Mais au-delà des données chiffrées, j'ai aussi pris conscience d'avoir la responsabilité d'orienter des décisions, avec des conséquences politiques, sociales et humaines.

Bibliographie

- INSEE : <http://www.insee.fr/>
- Statistiques Locales : <http://www.statistiques-locales.insee.fr/>
- Pôle Emploi Unistatis : <http://info.assedic.fr/unistatis/>
- Répertoire SIRENE : <http://sirene.fr/>
- Maison de l'Emploi Petite Camargue Héraultaise : <http://www.camargue34.fr/>
- Apprendre avec l'INSEE : <http://www.statapprendre.education.fr/insee/>
- Pôle Emploi Languedoc-Roussillon Tableaux de bord du 30 avril 2010
- Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie Chiffres clés de l'économie en Languedoc-Roussillon : 3^{ème} édition, septembre 2009
- Groupement de la Statistique Publique en Languedoc-Roussillon L'année économique et sociale 2009 en Languedoc-Roussillon, édition 2010
- Camille Dorival et Laurent Jeanneau « Chômage, les jeunes en péril » Alternatives Economiques n° 280, mai 2009
- Guillaume Duval « 2010, priorité à la lutte contre le chômage » Alternatives Economiques n° 287, janvier 2010

Annexes

<i>Lexique</i>	<i>I</i>
<i>Communes du Pays Cévennes par EPCI</i>	<i>II</i>
<i>Cahier des charges des Maisons de l'Emploi</i>	<i>III</i>
<i>Convention de stage</i>	<i>X</i>
<i>Coordonnées des organismes</i>	<i>XVI</i>

Lexique

- ANPE (Agence Nationale Pour l'Emploi) : organisme public chargé de centraliser les offres et les demandes d'emploi, ainsi que d'aider les demandeurs d'emploi dans leur recherche. A fusionné avec les ASSEDIC pour former le Pôle Emploi.
- API (Allocation de Parent Isolé) : prestation sociale visant à aider financièrement certaines familles monoparentales. Remplacée en juin 2009 par le RSA.
- ASSEDIC (Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) : organisme chargé des allocations sociales versées aux demandeurs d'emploi. A fusionné avec l'ANPE pour former le Pôle Emploi.
- CCI (Chambre de Commerce et d'Industrie) : organisme public chargé de représenter les intérêts des entreprises commerciales, industrielles et de services.
- DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) : organisme public qui produit des statistiques sur le marché du travail et l'emploi en France.
- DIRECCTE (Direction Régionale de l'Entreprise, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) : organisme chargé d'accompagner le développement des entreprises et de l'emploi.
- EPCI (Etablissement Public de Coopération Intercommunale) : structure administrative regroupant un ensemble de communes afin de développer un certain nombre de compétences en commun.
- INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) : organisme statistique français qui collecte, produit, analyse et diffuse des informations sur l'économie et la société françaises.
- Pôle Emploi : organisme public en charge du service public de l'emploi.
- RMI (Revenu Minimum d'Insertion) : allocation versée aux personnes sans ressources ou ayant des ressources inférieures à un certain seuil. Remplacé en juin 2009 par le RSA.
- ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) : répertoire créé par l'ANPE recensant et décrivant l'ensemble des métiers.
- RSA (Revenu de Solidarité Active) : aide versée par l'Etat visant à garantir à ses bénéficiaires un revenu minimum. Il est un complément de revenu pour les travailleurs pauvres et un minimum social pour ceux qui ne travaillent pas et ont des revenus moindres (il remplace alors le RMI ou l'API).
- Répertoire SIRENE (Système d'Identification du Répertoire des ENtreprises et de leurs Etablissements) : répertoire géré par l'INSEE recensant l'ensemble des entreprises et leurs principales caractéristiques (nom, adresse, statut, chiffre d'affaires, effectif ...)

Communes du Pays Cévennes par EPCI

Grand Alès	Autour d'Anduze	Hautes Cévennes	Cèze-Cévennes
Alès	Anduze	Aujac	Allègre-les-Fumades
Bagard	Cardet	Bonnevaux	Courry
Boisset-et-Gaujac	Généragues	Chambon	Méjannes-le-Clap
Corbès	Lézan	Chamborigaud	Navacelles
Mialet	Massillargues-Attuech	Concoules	Potelières
Mons	Ribaute-Les-Tavernes	Génolhac	Rivières
Saint-Christol-les-Alès	Saint-Sébastien-D'Aigrefeuille	Malons-et-Elze	Rochegude
Saint-Hilaire-de-Brethmas	Tornac	Ponteils-et-Brésis	Saint-Ambroix
Saint-Jean-du-Gard		Sénéchas	Saint-Brès
Saint-Jean-du-Pin	Cévennes Actives		Saint-Denis
Saint-Martin-de-Valgalgues	Bessèges	Région de Vézénobres	Saint-Jean-de-Maruéjols-et-Avéjan
Saint-Paul-la-Coste	Bordezac	Boucoiran-et-Nozières	Saint-Privat-de-Champclos
Saint-Privat-des-Vieux	Gagnières	Brignon	Saint-Victor-de-Malcap
Salindres	Meyrannes	Castelnau-Valence	Tharaux
Soustelle	Peyremale	Cruviers-Lascours	
Thoiras	Robiac-Rochessadoule	Deaux	Vallée Longue et du Calbertois en Cévennes
		Euzet	Le Collet-de-Dèze
Pays Grand'Combien	Autour de Lédignan	Martignargues	Saint-André-de-Lancize
Branoux-Les-Taillades	Aigremont	Méjannes-lès-Alès	Saint-Germain-de-Calberte
Cendras	Canaules-et-Argentières	Monteils	Saint-Hilaire-de-Lavit
La Grand-Combe	Cassagnoles	Ners	Saint-Julien-des-Points
Lamelouze	Lédignan	Saint-Césaire-de-Gauzignan	Saint-Martin-de-Boubaux
Laval-Pradel	Maruéjols-lès-Gardon	Saint-Étienne-de-l'Olm	Saint-Michel-de-Dèze
Portes	Massanes	Saint-Hippolyte-de-Caton	Saint-Privat-de-Vallongue
Sainte-Cécile-D'Andorge	Montagnac	Saint-Jean-de-Ceyrargues	
Les Salles-Du-Gardon	Saint-Bénézet	Saint-Maurice-de-Cazevieille	Barjac
La Vernarède	Saint-Jean-de-Serres	Vézénobres	
	Savignargues		Vialas
Vivre en Cévennes		Cévennes au Mont Lozère	
Les Mages	Mont Bouquet	Fraissinet-de-Lozère	
Le Martinet	Bouquet	Le Pont-de-Montvert	
Molières-Sur-Cèze	Brouzet-lès-Alès	Saint-Andéol-de-Clerguemort	
Rousson	Les Plans	Saint-Frézal-de-Ventalon	
Saint-Florent-Sur-Auzonnet	Saint-Just-et-Vacquières	Saint-Maurice-de-Ventalon	
Saint-Jean-De-Valériscle	Seynes		
Saint-Julien-De-Cassagnas	Servas		
Saint-Julien-Les-Rosiers			

Les communes de Barjac et Vialas sont indépendantes et ne dépendent pas d'un EPCI.

ANNEXE : CAHIER DES CHARGES DES MAISONS DE L'EMPLOI

Le rôle des maisons de l'emploi au sein du service public de l'emploi, créées par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, a été réaffirmé par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi. Parallèlement, les premières maisons de l'emploi arrivent au terme de leur conventionnement initial par l'Etat. Dans ce contexte, il est donc nécessaire d'adapter le premier cahier des charges des maisons de l'emploi du 7 avril 2005.

L'article L. 5313-1 du code du travail précise les missions des maisons de l'emploi en affirmant le rôle de fédérateur de l'action des partenaires publics et privés, en particulier en permettant l'association des collectivités territoriales à la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau local. Les maisons de l'emploi s'inscrivent ainsi pleinement dans la volonté d'ancrer le service public de l'emploi dans les territoires. Un accent tout particulier est mis sur les problématiques de diagnostic partagé, d'observation du marché de l'emploi et d'anticipation des mutations économiques.

La maison de l'emploi est fondée sur l'adhésion de chacun des acteurs concernés. Elle respecte l'identité de chaque partenaire, reconnaît leur responsabilité commune et les rassemble dans l'action. A ce titre, les maisons de l'emploi n'ont pas vocation à devenir des opérateurs de placement mais à inscrire leurs interventions en complémentarité des actions menées par les autres acteurs locaux de l'emploi sur le territoire et à développer une fonction de coordination.

Ce cahier des charges a pour but de définir les missions, le fonctionnement des maisons de l'emploi, ainsi que les conditions d'évaluation de leur activité. Il permet de déterminer le cadre du conventionnement des structures et les missions qui feront l'objet d'un financement par l'Etat.

I/ LA GOUVERNANCE DES MAISONS DE L'EMPLOI

1.1/ Les membres de la gouvernance.

La gouvernance des maisons de l'emploi est structurée autour de membres constitutifs obligatoires, de membres constitutifs à leur demande et de partenaires associés :

- *les membres constitutifs obligatoires sont au nombre de trois : les collectivités territoriales ou leur groupement porteurs de projet, l'Etat et Pôle emploi.*
- *le conseil régional, le conseil général, les intercommunalités et les communes distinctes de la collectivité territoriale fondatrice, concourant au projet, sont, à leur demande, membres constitutifs ;*
- *tous les autres acteurs locaux de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle, parmi lesquels les partenaires sociaux, peuvent devenir des membres associés à la maison de l'emploi dès lors que leur admission a reçu l'accord préalable des membres constitutifs obligatoires.*

1.2/ Les modalités de représentation.

Les membres constitutifs obligatoires de la maison de l'emploi doivent disposer de la majorité des voix au sein du conseil d'administration et du bureau. Cette condition est respectée lorsqu'ils disposent à eux seuls de la majorité des voix plus une.

1.3/ Mise en place de conseils d'orientation

Les maisons de l'emploi disposent d'une réelle connaissance de l'activité et de l'emploi au niveau local. Il est, dès lors, indispensable, qu'elles associent les acteurs économiques que sont les entreprises et les partenaires sociaux. Dans ce cadre, elles seront également amenées à développer des actions dans le champ de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territorialisées.

Par conséquent, afin d'associer les entreprises et les partenaires sociaux (représentants patronaux et salariaux) à la définition des grandes orientations et au suivi des projets, il est souhaitable, quoique nullement obligatoire, que les maisons de l'emploi créent un conseil d'orientation, ou toute structure aux missions équivalentes. Ils seront composés notamment des représentants des partenaires sociaux, des entreprises et de toutes autres personnalités qualifiées.

II/ ORGANISATION DES RELATIONS ENTRE, D'UNE PART, LES MAISONS DE L'EMPLOI ET, D'AUTRE PART, LES COMITES DE BASSIN D'EMPLOI, LES PLANS LOCAUX POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI ET LES MISSIONS LOCALES.

2.1 / Les maisons de l'emploi et les comités de bassin d'emploi.

Dans les cas particuliers où coexistent, sur un même territoire ou un territoire proche, une maison de l'emploi et un comité de bassin d'emploi, les deux structures doivent être pleinement intégrées. L'absence d'intégration entraînera soit une minoration soit une absence de financement de la part de l'Etat. Il sera donc nécessaire de produire un calendrier d'intégration des deux structures dans le cadre du processus de conventionnement.

Ce rapprochement pourra être accompagné de la mise en place d'un comité d'orientation ou d'une structure similaire, tels que présentés ci-dessus afin d'intégrer les entreprises et les partenaires sociaux au sein de la gouvernance de la maison de l'emploi.

2.2/ Les maisons de l'emploi et les plans locaux pour l'insertion et l'emploi.

Le rapprochement des maisons de l'emploi et des plans locaux d'insertion dans l'emploi (PLIE) est fortement encouragé lorsque les périmètres territoriaux sont identiques ou proches. Dans le cadre du calcul du montant du financement de l'Etat à la maison de l'emploi, ces rapprochements seront pris en considération.

Pour autant, ce rapprochement devra respecter un principe d'individualisation budgétaire et comptable, grâce au développement d'une comptabilité analytique afin d'assurer la traçabilité notamment des crédits du FSE.

2.3/ Les maisons de l'emploi et les missions locales.

Les coopérations opérationnelles entre les maisons de l'emploi et les missions locales pourront s'organiser en fonction des réalités locales et, le cas échéant, donner lieu à des rapprochements. Tout rapprochement décidé localement devra respecter les règles d'individualisation budgétaire et comptable, grâce au développement d'une comptabilité analytique afin d'assurer la traçabilité des financements correspondant aux missions confiées par les financeurs, Etat et collectivités territoriales.

3/ LES AXES D'INTERVENTION DES MAISONS DE L'EMPLOI S'INSCRIVENT DANS LA VOLONTE DE FAVORISER LA COORDINATION ET LA COMPLEMENTARITE DES ACTEURS LOCAUX EN MATIERE DE POLITIQUE DE L'EMPLOI.

L'intervention des maisons de l'emploi est structurée autour de quatre axes obligatoires, pour lesquels les maisons de l'emploi devront conduire au moins une action par axe. Le calcul du montant de la participation de l'Etat s'appuiera sur le projet de la structure ainsi déterminé en collaboration avec le représentant de l'Etat en région.

Ces axes d'intervention des maisons de l'emploi visent à privilégier la coordination et la complémentarité des acteurs locaux en matière de politique de l'emploi. Cela implique donc que les maisons n'ont pas vocation à développer une offre de service déjà existante.

Se pose par ailleurs la question des actions d'accueil, d'information et d'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi.

3.1/ Les axes d'intervention obligatoire des maisons de l'emploi.

Les maisons de l'emploi devront s'engager dans quatre axes obligatoires. Le premier axe impliquant notamment la mise en œuvre d'un diagnostic partagé constitue un préalable à la détermination d'un plan d'actions qui s'appuiera notamment sur les actions rattachées aux trois autres axes.

3.1.1 - Axe 1 : développer une stratégie territoriale partagée - du diagnostic au plan d'actions.

Dans le cadre de ce premier axe, les maisons de l'emploi devront élaborer un diagnostic territorial sur la base d'une analyse du marché du travail et les potentialités du territoire en matière d'offres et de demandes d'emploi. Pour cela, les maisons de l'emploi s'appuieront sur les outils et travaux déjà existants aux niveaux local et régional, en particulier sur ceux de Pôle emploi, de la DARES, de l'INSEE et des services d'études régionaux du réseau territorial de l'Etat en matière d'emploi (actuels SEPES, services d'études, de prospective, d'évaluation et de statistiques).

Ce diagnostic, qui pourra être largement diffusé aux acteurs locaux dans un souci d'appropriation des réalités locales, constituera la base nécessaire à la détermination d'une stratégie partagée en matière d'emploi et, *in fine*, d'un plan d'actions que les différents partenaires mettent en œuvre.

Ce premier axe est structurant puisque les actions rattachées aux trois autres axes à caractère obligatoire devront s'inscrire dans ce plan d'actions de la maison de l'emploi.

3.1.2 - Axe 2 : participer au développement de l'anticipation des mutations économiques.

Sur la base du diagnostic précité, les maisons de l'emploi mènent des actions de coordination et d'informations spécialisées à destination des acteurs locaux, institutionnels et économiques, afin de leur permettre de mieux anticiper les mutations économiques sur le territoire concerné.

En particulier, les maisons de l'emploi participent à l'animation et la coordination des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales. Elles favorisent également, avec les autres acteurs du service public de l'emploi, le travail en commun avec les branches professionnelles sur leur ressort territorial.

Enfin, pour les bassins d'emploi non outillés, les maisons de l'emploi peuvent contribuer, dans une logique de facilitation des parcours de mobilité professionnelle et de reconversion des territoires, à la coordination des parcours individuels ou développer le rôle de pivot d'une plate forme de reconversion.

3.1.3 - Axe 3 : contribuer au développement local.

Sur la base du diagnostic initial, et dans le cadre de la stratégie locale, les maisons de l'emploi ont vocation à contribuer au développement local. Elles doivent de ce fait coordonner, animer et produire une information spécifique déjà existante au niveau local, mais éclatée entre les différents acteurs territoriaux intervenant dans le champ de la politique de l'emploi. L'objectif est de fluidifier la transmission d'informations et les relations entre les acteurs sur le territoire, et non de créer une nouvelle offre de services propre. En effet, il a été souvent constaté, que les acteurs économiques (entreprises, salariés, demandeurs d'emploi ...) ne disposent pas d'une information suffisamment exhaustive sur les différentes problématiques relatives au développement local qui peuvent être traitées par plusieurs acteurs, sans nécessaire coordination.

Ainsi, une telle action d'information, d'animation et de coordination, dans le respect des compétences de chacun des acteurs, peut-elle intervenir dans des champs extrêmement divers en matière de développement local : aide à la création d'entreprise, développement des services à la personne, responsabilité sociale des entreprises et intermédiation entre Pôle emploi et les très petites entreprises pour encourager ces dernières à déposer leurs offres d'emploi auprès de l'opérateur national.

3.1.4 - Axe 4 : réduire les freins culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi.

Le développement local n'est possible qu'avec une réduction des freins culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi. C'est pourquoi, parallèlement aux axes précédemment présentés, les maisons de l'emploi doivent participer à la coordination et à l'animation des acteurs agissant dans le champ de la mobilité sociale et professionnelle, notamment en développant les informations spécialisées et en diffusant les bonnes pratiques.

Dans ce cadre, il s'agit notamment d'intervenir dans le champ de la lutte contre les discriminations à l'embauche, de la lutte contre l'illettrisme, de la mobilité géographique...

3.2 / Les actions en matière d'accueil, d'orientation ou d'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi.

Pôle emploi a la responsabilité générale de l'accueil, de l'orientation et de l'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi. Dans ce cadre, le positionnement des maisons de l'emploi doit s'inscrire en cohérence avec l'offre de service et l'organisation territoriale de Pôle emploi.

En conséquence, les maisons de l'emploi peuvent développer des actions d'accueil et d'information pour répondre à des besoins locaux, tout particulièrement lorsqu'elles accueillent des sites mixtes ou des permanences assurées par Pôle emploi.

Dans l'hypothèse où une maison de l'emploi, compte tenu des spécificités territoriales, souhaiterait développer sur la base d'une initiative locale, des actions d'accompagnement sans le financement de l'Etat prévu par le décret XXXXX, elle devra respecter les conditions cumulatives suivantes :

- respect du schéma territorial de Pôle emploi tel que validé en CRE, dans le sens où l'intervention d'une maison de l'emploi en matière d'accueil, d'orientation et d'accompagnement de personnes à la recherche d'emploi doit répondre à un souci de présence des services publics en milieu rural, et en aucun cas de doubler la présence de Pôle emploi au niveau local ;
- validation du projet, formalisé dans le cadre d'une convention spécifique conclue entre la maison de l'emploi, Pôle emploi et l'Etat, par le conseil régional de l'emploi.

Si ces conditions sont respectées, le préfet de région pourra statuer sur l'aide financière accordée au titre des actions des axes obligatoires.

IV/ LES MOYENS

Il appartient à l'Etat et aux collectivités locales et leurs groupements, membres obligatoires, d'apporter les moyens appropriés en matière de ressources humaines et de fonctionnement à l'accomplissement des missions confiées à la maison de l'emploi. Les autres partenaires, membres de la gouvernance de la structure, peuvent participer au financement du budget de fonctionnement de la maison de l'emploi.

Concernant le financement de l'Etat, celui-ci ne peut excéder 70% du budget de fonctionnement de la maison de l'emploi, dans les limites des crédits ouverts en loi de finances initiale. En conséquence, contrairement au schéma financier retenu dans le cadre de la première génération de conventions, la valorisation globale de l'offre de services des partenaires n'entre plus dans le calcul de la participation financière de l'Etat. Pour autant, cette information devra continuer d'être fournie, à titre d'indicateur permettant d'approcher l'importance de l'effet levier de l'aide de l'Etat et des collectivités territoriales et leurs groupements. La contribution financière de l'Etat en fonctionnement sera précisée par le ministre chargé de l'emploi par voie de circulaire.

La contribution financière des collectivités territoriales et de leurs groupements est ainsi portée, au minimum, à hauteur de 30% du budget propre de la maison de l'emploi.

Le financement de l'Etat est composé d'un socle de financement garanti fonction de la population couverte, permettant d'assurer aux maisons de l'emploi un financement minimum des dépenses de fonctionnement de la structure et d'une part variable qui sera fonction de la nature des projets et des résultats atteints. La totalité du financement de l'Etat ne peut être supérieure à 1 million d'euros. Ces modalités de financement peuvent faire l'objet de deux aménagements :

- dans le cas où le budget de la maison de l'emploi implique un financement inférieur au socle garanti, la part de l'aide de l'Etat restera de 70% du budget total ;
- le plafond du financement de l'Etat à hauteur de 1 million d'euros pourra être réexaminé dans les situations où des maisons de l'emploi viendraient à se regrouper.

Enfin, conformément aux circulaires du Premier ministre du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration et du 16 janvier 2007 relative aux subventions de l'Etat aux associations, la maison de l'emploi devra produire les documents suivants :

- un budget annuel prévisionnel ;
- un compte rendu financier annuel assorti d'un bilan d'activité qui sera remis au Préfet de région, dans les six mois suivants la fin de l'exercice concerné, afin que la maison de l'emploi puisse justifier annuellement auprès de l'ensemble des contributeurs de la conformité à leur objet des dépenses effectuées.

V/ LE PERIMETRE TERRITORIAL

Le périmètre territorial principal des maisons de l'emploi doit s'adapter aux territoires dans lesquels s'inscrivent les partenariats les plus pertinents, tout en intégrant les conséquences du schéma territorial de Pôle emploi.

Dans l'hypothèse où un territoire économiquement cohérent comprend plusieurs maisons de l'emploi, les mutualisations entre structures sont largement préconisées.

Quelle que soit l'organisation territoriale retenue, celle-ci devra être analysée par le conseil régional de l'emploi.

VI/ LE STATUT JURIDIQUE

Deux statuts juridiques distincts peuvent être choisis par la maison de l'emploi :

- soit celui des associations relevant de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou du droit local alsacien et mosellan ;
- soit celui du groupement d'intérêt public (GIP).

VII/ LES MODALITES DE RECONVENTIONNEMENT DES MAISONS DE L'EMPLOI

Il appartient au préfet de région de porter à la connaissance des présidents de maison de l'emploi le nouveau cahier des charges.

L'organe délibérant transmet son projet au préfet de région. Ce dossier comporte le descriptif du projet, le projet de convention, le budget initial, le plan d'actions envisagé et les statuts. Les engagements des partenaires doivent impérativement y figurer.

Après information du conseil régional de l'emploi, le préfet de région prend la décision d'attribuer une aide financière à la maison de l'emploi en fonction de la pertinence de chacune des actions arrêtées dans le cadre de la convention.

VIII/ EVALUATION

Les maisons de l'emploi font l'objet d'une double évaluation chaque année :

- **au niveau national** – une évaluation globale du dispositif est effectuée par le ministre en charge de l'emploi et sera présentée et débattue au sein du conseil national de l'emploi. Son objectif est d'analyser la performance des maisons de l'emploi, leur complémentarité avec les autres acteurs du SPE et de favoriser la diffusion au niveau national des bonnes pratiques.
- **au niveau régional** – le préfet de région procède à l'évaluation des actions prévues par les conventions Etat / maisons de l'emploi. La détermination du niveau futur de financement dépendra des résultats constatés selon des modalités qui seront précisées dans la circulaire relative aux modalités de financement des maisons de l'emploi. Les résultats de cette évaluation sont portés à la connaissance du conseil régional de l'emploi.

IX/ AUTO EVALUATION

Pour apprécier la valeur ajoutée de son action et améliorer le management de projet, la maison de l'emploi peut procéder à une démarche permanente d'auto évaluation. Cette démarche, qui permet par une analyse partagée de mieux fédérer et valoriser les complémentarités entre les partenaires, constitue une aide pertinente aux décideurs afin d'améliorer l'efficacité des actions menées. A ce titre, elle est encouragée.



UNIVERSITÉ D'AVIGNON
ET DES PAYS DE VAUCLUSE
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Année Universitaire 2009-2010

CONVENTION DE STAGE n°913
DUT STATISTIQUE ET INFORMATIQUE DECISIONNELLE 2° année

Vu la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances modifiée et ses décrets d'application,
Vu le code de la sécurité sociale notamment ses articles L. 242-4-1 et L. 412-8 modifié,
Vu le code du travail notamment ses articles L.211-1, L.212-1, L.234-2, L.900-2-1
Vu la charte ministérielle des stages étudiants en entreprise du 26 avril 2006 (jointe en annexe).

Entre les soussignés,

L'Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse

Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel

N° de SIRET : 19840685200204

Représentée par Mme Hélène DOMINGUEZ, Directrice de l'I.U.T., sur délégation de M. Emmanuel ETHIS, Président

Adresse pour l'envoi des conventions :

I.U.T. - Site Agroparc - BP 61207 - 337 CHEMIN DES MEINAJARIES - 84911 AVIGNON CEDEX 9

Courriel : convention-stage-iut@univ-avignon.fr - Tél : 04.90.84.38.02 - Télécopie : 04.90.84.38.62

d'une part, et ci-après désignée "l'université"

L'ORGANISME D'ACCUEIL

MAISON DE L'EMPLOI

Siège social : 11B rue Pasteur - 30100 ALES

N° de SIRET : 50201413700017

représentée par son représentant légal : PEYROCHE Marc

Courriel : Tél : 04.66.91.23.21 Fax : 04.66.52.43.46

d'autre part, et ci-après désigné "l'organisme d'accueil"

L'ETUDIANT

BARNOUIN Timothee

Adresse : 24 MONTEE DES JASMINES - 30340 ST PRIVAT DES VIEUX

Diplôme préparé : DUT STATISTIQUE ET INFORMATIQUE DECISIONNELLE 2° année

N° immatriculation Sécurité Sociale : 1.90.12.30.007.084.60 N° Etudiant : 9902234 Tél : 06.32.88.66.04

d'autre part, et ci-après désigné "l'étudiant"

IL EST CONVENU CE QUI SUIT

La présente convention règle simultanément les aspects pédagogiques, administratifs et juridiques du stage.

ARTICLE 1 - Objet du stage

Le stage est intégré à un cursus pédagogique et a pour objet de permettre à l'étudiant de mettre en pratique, dans l'organisme d'accueil, l'enseignement reçu à l'université, d'identifier ses compétences et de conforter son objectif professionnel. Il est inscrit dans le règlement des études et est obligatoire en vue de l'obtention du diplôme préparé. Son contenu est fonction de l'enseignement général dispensé et est établi, conjointement, par le responsable pédagogique, le maître de stage et l'étudiant, qui l'accepte.

ARTICLE 2 - Projet pédagogique et contenu de stage

- Objectifs du stage : Contribuer à l'Observatoire de la Maison de l'Emploi, Chambre de Commerce et d'Industrie et Agence de développement

- Activités confiées au stagiaire durant le stage : Collecte, organisation, hiérarchisation de données existantes et disponibles

- Thème du stage : Diagnostic socio-économique

ARTICLE 3 - Modalités de déroulement du stage

-Le stage se déroule du: 19-04-2010 au: 25-06-2010 - durée (semaines ou mois) :2 mois et 7 jours

Pour des raisons liées à la couverture «accidents du travail», il expire à la fin de l'année universitaire d'obtention du diplôme.

Toute prolongation, dans les limites de l'année universitaire concernée, doit faire l'objet d'un avenant à la présente convention.

-Dans le cas d'un stage discontinu, les jours ou périodes concernés sont fixés dans un planning joint en annexe. Tout changement doit être signalé à l'université.

-Les horaires sont ceux prévus pour les salariés de l'organisme d'accueil, sur la base de la durée légale du travail (35 heures

I.U.T. Site Agroparc - BP 61207 337 CHEMIN DES MEINAJARIES 84911 AVIGNON CEDEX 9
Tél: 04.90.84.38.02 Fax: 04.90.84.38.62 Courriel: convention-stage-iut@univ-avignon.fr

hebdomadaires) : matin:////////////////.après-midi:////////////////

-Dans le cas où l'activité de stage implique, durant celui-ci, une présence de nuit, le dimanche ou jours fériés, cela aura été préalablement précisé et mentionné dans la convention de stage. L'accord préalable du stagiaire est obligatoire.

-Désignation du service de l'organisme d'accueil dans lequel se déroule le stage : //////////////////

-Adresse(s) des Lieu(x) du stage : 11B rue Pasteur 30100 ALES

Le stage est suivi par (Responsable pédagogique de l'étudiant)

-Nom : BLANKE - Prénom : DELPHINE

-Fonctions : Enseignant - Tél. 04.90.84.38.27

-Courriel: delphine.blanke@univ-avignon.fr - Fax : 04.90.84.38.62

Le stage est encadré par (Maître de stage dans l'organisme d'accueil)

-Nom : PEYROCHE Marc

-Fonctions : Directeur - Tél. 04.66.91.23.21

-Courriel: ////////////////// - Fax : 04.66.52.43.46

ARTICLE 4 – Statut du stagiaire– Absences éventuelles

Pendant la durée du stage et dans la limite de son inscription à l'université, le stagiaire reste sous statut «étudiant».

Le stage ne pouvant en aucun cas être considéré comme un emploi, l'organisme d'accueil s'engage à ne faire exécuter au stagiaire que des travaux qui concourent à sa formation.

En tout état de cause, le stage ne peut se dérouler pendant les heures de cours, de travaux dirigés ou de travaux pratiques.

En cas d'absences (notamment pour examens), l'étudiant doit aviser dans **les vingt-quatre heures** le responsable pédagogique et le responsable de l'organisme d'accueil, et fournir le justificatif correspondant.

En cas de maladie un **certificat médical** est fourni par le stagiaire à l'établissement d'accueil dans les quarante huit heures.

ARTICLE 5 – Réglementation de la vie dans l'organisme d'accueil

Durant son stage, le stagiaire devra se soumettre aux usages et règles en vigueur dans l'organisme d'accueil, notamment celles portées à la connaissance du stagiaire dans le règlement intérieur, les horaires d'entrée et sortie, la discipline générale, les normes d'hygiène et de sécurité, l'utilisation du matériel et des moyens de communication, les congés, le respect de la confidentialité des données dont il pourrait avoir connaissance.

L'organisme d'accueil doit, en cas d'exposition professionnelle particulière, informer l'étudiant de tous les risques encourus, ainsi que de leurs préventions. Il s'engage, par ailleurs, à communiquer précisément au stagiaire toutes les règles de sécurité nécessaires au bon déroulement du stage et à la préservation des personnes et des biens.

ARTICLE 6 – Résiliation

Lorsque le déroulement du stage n'est pas conforme aux engagements pris dans la présente convention et notamment, en cas de non respect par le stagiaire de ses obligations, ou par l'organisme d'accueil, des siennes, le stage pourra être résilié par lettre recommandée avec accusé de réception, après l'information préalable de l'autre partie (l'enseignant responsable pour l'établissement de formation).

L'étudiant ne peut, de son propre chef, interrompre son stage sous peine d'en perdre le bénéfice.

En cas de faute grave, le responsable de l'organisme d'accueil se réserve le droit de mettre fin au stage de l'étudiant sans préavis (par lettre recommandée avec accusé de réception), après en avoir informé le Directeur de composante de l'établissement de formation (*adresse figurant en première page*).

ARTICLE 7 – Gratification – protection sociale du stagiaire

L'étudiant stagiaire peut percevoir de l'établissement d'accueil une gratification dont l'opportunité et le montant sont laissés à l'appréciation de ce dernier. Il bénéficie également d'une protection «accident du travail et maladie professionnelle».

-Montant de la gratification (*avantages en nature et en espèces inclus*) : 417.09€ / mois

- Lorsque la gratification mensuelle du stagiaire, dont le temps de présence est égal à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires), est **inférieure ou égale à 12,5%** du plafond horaire de la sécurité sociale (soit **417.09 €** par mois en 2010), aucune cotisation ni aucune contribution de sécurité sociale n'est due, ni par l'organisme d'accueil, ni par le stagiaire.

>Ce dernier continue d'être affilié au régime étudiant de sécurité sociale (assurances maladie, maternité, prestations familiales), soit à titre personnel, soit en qualité d'ayant droit d'un parent ou d'un conjoint.

>Il continue de bénéficier de la législation sur les accidents travail, conformément à l'article L 412-8 modifié du code de la

sécurité sociale, tant pour les accidents sur les lieux de stage, aux heures de stages, que pour les déplacements (aller-retour) en France et à l'étranger.

** Remarque: dans le cas où le stage se déroule sur les mêmes lieux que l'enseignement, celui-ci est assimilé à des travaux en atelier ou en laboratoire et, de ce fait, la couverture des trajets n'est pas garantie*

En cas d'accident survenant au stagiaire, l'organisme d'accueil fait parvenir sous 24 heures par mail adressé à convention-stage-iut@univ-avignon.fr, puis par un courrier en recommandé avec accusé de réception à la Direction de l'UFR (adresse figurant en première page de la convention), tous les éléments permettant la déclaration (circonstances, date et lieu de l'accident, nature des blessures, noms et adresses des témoins, certificats médicaux).

L'université effectue la déclaration d'accident, qu'elle transmet dans les **24 heures suivantes**, à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) du Vaucluse, à l'adresse suivante : **CPAM du Vaucluse – service des accidents du travail - 7 rue François 1er 84000 AVIGNON**

Durant la période de fermeture de l'université (mois d'août), l'organisme d'accueil adresse la déclaration d'accident sous **48 heures**, par lettre recommandée à la CPAM du Vaucluse (cf adresse ci-dessus mentionnée) et en transmet une copie à l'université.

- Lorsque la durée du stage est **supérieure à deux mois consécutifs**, celui-ci fait obligatoirement l'objet d'une gratification dont le montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut par décret. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L.140 du code du travail.

- Lorsque la rétribution versée au stagiaire (*avantages en nature et/ou en espèces inclus*) est **supérieure à 12,5% du plafond horaire** de sécurité sociale, les obligations de l'employeur incombent à l'organisme d'accueil, en application des articles R.412-4-1 et L.412-8 du Code de la sécurité sociale :

-affiliation du stagiaire au régime général des salariés de la sécurité sociale;

- paiement des cotisations afférentes à la protection sociale, calculées sur le différentiel entre le montant de la rétribution versée et le plafond de 12,5 %. Les cotisations complémentaires (assurance chômage et retraite complémentaire, ne sont, quant à elles pas dues);

- déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles du stagiaire auprès de la CPAM de résidence du stagiaire.

ARTICLE 8 – Responsabilité civile de l'étudiant et de l'organisme d'accueil

- L'organisme d'accueil atteste avoir souscrit une police d'assurance garantissant sa responsabilité civile ainsi que celles des ses dirigeants et personnels, selon les dispositions en usage.

- L'étudiant stagiaire n'est pas couvert pour les dégâts qu'il peut causer aux tiers, l'université ne couvrant en aucun cas ce risque.

Avant la signature de la présente convention, l'étudiant s'engage à souscrire une police d'assurance couvrant sa «responsabilité civile» auprès d'une mutuelle étudiante ou d'une compagnie son choix.

Les attestations d'assurance respectives sont annexées à la convention de stage, avant le début du stage.

ARTICLE 9 - Déplacement en véhicule pour les besoins du stage

Le stagiaire qui se déplace en France sur un lieu différent de celui de l'organisme d'accueil pour une mission ordonnée dans le cadre de son stage, est couvert par la garantie du risque « accident du travail et accident du trajet ».

-**Utilisation d'un véhicule appartenant à l'organisme d'accueil** (ou loué par lui) : les clauses de son contrat d'assurance automobile doivent couvrir le conducteur «stagiaire» pour les dommages qu'il pourrait subir, ou provoquer, dans le cadre du déplacement.

-**Utilisation du véhicule personnel**: en principe, le stagiaire ne doit pas utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles. Il ne pourra l'utiliser qu'à la condition d'avoir préalablement déclaré à sa compagnie d'assurance, l'utilisation professionnelle de son véhicule.

Dans ces conditions, l'étudiant stagiaire est spécifiquement informé que la législation sur les accidents de travail couvre exclusivement:

- l'activité sur les lieux de stage et aux heures/modalités mentionnées expressément;
- les trajets entre son domicile (ou le domicile qu'il occupe pour les besoins du stage) et chacun des lieux de stage mentionnés (s'il y en a plusieurs) ;
- les déplacements effectués pour les besoins du stage et selon les modalités mentionnées dans la convention de stage; pour les dommages corporels que subirait le stagiaire conducteur dans le cadre des déplacements précités.

S'agissant des dommages causés à son véhicule ainsi que ceux qu'il pourrait provoquer (dommages corporels ou matériels à un tiers), ceux-ci relèvent de sa police d'assurance personnelle. Il appartient au stagiaire de vérifier la couverture prévue à son contrat pour les déplacements professionnels.

ARTICLE 10 - Avantages en nature et frais professionnels

Dans la mesure où l'entreprise décide de prendre à sa charge certains frais du stagiaire, de lui fournir un bien ou un service, elle accorde à celui-ci des **avantages en nature et/ou en espèces**, qui sont pris en compte dans l'évaluation du seuil de 12,5% du plafond mensuel de sécurité sociale, au moment de la signature de la convention.

Au-delà du seuil ils sont intégrés dans l'assiette des cotisations dans les conditions catégorielles définies par *la circulaire DSS/SDFSS/5B/N° 2003/06 du 6 janvier 2003 prise en application de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale

Les indemnités allouées pour couvrir les frais professionnels (frais de déplacements liés au stage, frais de double résidence supportés par le stagiaire), sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, dans les limites prévues par la circulaire DSS/SDFSS/5B/N° 2003/06 du 6 janvier 2003 et *la circulaire DSS/SDFSS/5B/N° 2003/07 du 7 janvier 2003, prises en application de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles des cotisations.

**Toutes les règles exposées dans ces circulaires précitées sont disponibles sur le site de la sécurité sociale*

http://www.securite-sociale.fr , ainsi que dans le guide des stages du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, sur le site http://www.etudiant.gouv.fr/formation-emploi/stages et celui de l'université.

Avantages en nature : //////////////////////////////////

ARTICLE 11 – Déplacements

•**En cas de déplacement à l'étranger**, le stagiaire prend préalablement contact avec son centre de Sécurité Sociale (caisse d'assurance maladie ou mutuelle étudiante), pour se procurer les formulaires -notamment la «feuille des soins dispensés à l'étranger»- adaptés à la destination (pays conventionné ou non avec la France).

Il doit impérativement souscrire une **assurance personnelle complémentaire internationale ou nationale** (si le déplacement a lieu en France) garantissant, sur la destination prévue, les risques d'accidents corporels et les cas de rapatriement sanitaire.

•**En cas de déplacement prévu dans un état de l'Espace Economique Européen**, l'étudiant demande à son organisme d'assurance maladie, avant son départ, sa **carte européenne d'assurance maladie**.

Dans tous les cas, le stagiaire remet à l'université, au plus tard *deux semaines* avant son départ, les justificatifs correspondants: à savoir la copie du **certificat provisoire de la carte européenne** et de l'**attestation d'assurance complémentaire**. S'agissant de la couverture du risque «Accident du travail», l'université effectue, à l'appui de la convention de stage, les démarches nécessaires auprès de la CPAM du Vaucluse pour obtenir son accord de prolongation extra-territoriale (délai d'1 mois à prévoir). L'étudiant doit impérativement se procurer avant son départ, auprès du secrétariat de sa composante, l'attestation de prise en charge délivrée par la CPAM.

ARTICLE 12 – Clause de confidentialité – Propriété intellectuelle – Rapport de stage

L'étudiant est tenu, pendant et après la durée du stage, à une obligation de discrétion professionnelle, ainsi qu'au respect des droits de la propriété intellectuelle. S'il est amené à utiliser des informations liées à sa présence en stage, il ne peut le faire qu'avec l'accord de l'organisme d'accueil. Avant le début du stage, l'établissement d'accueil peut préventivement, si il le souhaite, ajouter une clause de confidentialité détaillée concernant les informations de toute nature dont le stagiaire pourrait avoir eu connaissance à l'occasion du stage et ultérieurement.

Il établit, dans ce cas, un document spécifique, qui sera signé par le stagiaire et le responsable pédagogique et joint en annexe de la convention. A la fin du stage, l'étudiant remet à son tuteur pédagogique, un rapport de stage visé par les responsables de l'organisme d'accueil.

A la demande de ce dernier, le rapport de stage et la soutenance orale pourront être déclarés confidentiels

ARTICLE 13 – Modalités d'évaluation du stage

L'activité du stagiaire fait l'objet d'une évaluation qui résulte de la double appréciation portée par les responsables de l'encadrement du stage, mentionnés à l'article 3.

A cet effet une ***fiche d'évaluation du stagiaire** est transmise à l'organisme d'accueil qui, à la fin du stage après avoir porté son appréciation, la transmet au responsable pédagogique

critères d'évaluation du stagiaire : Le stage dure 10 semaines

**La fiche d'évaluation constitue avec la convention le « dossier de stage » conservé par l'établissement d'enseignement.*

ARTICLE 14 - Effet

Le stagiaire ne doit en aucun cas débiter son stage tant que la convention n'est pas acceptée et signée. Sous réserve de sa signature par toutes les parties, la présente convention prend effet à compter du **premier jour** du stage et couvre la période mentionnée à l'article 3.

Préalablement au début du stage, les parties déclarent avoir pris connaissance et accepter l'ensemble des clauses de la présente convention.

Fait à Avignon, le

L'Université d'Avignon
Représentée par son Président

L'Etudiant
(ou son représentant légal si mineur)

L'Organisme d'accueil
Représenté par **PEYROCHE Marc**
(Signature, cachet et qualité du signataire)

Pour le Président,
La Directrice de l'I.U.T.

Helene DOMINGUEZ

Le Responsable Pédagogique

Delphine BLANKE

Coordonnées des organismes

- Maison de l'Emploi Grand Alès Cévennes
11 bis rue Pasteur
30100 Alès
Tél. : 04.66.52.04.05 - Fax : 04.66.52.43.46
Mail : accueil@mde-alescevennes.fr
- Agence de Développement Alès Myriapolis
Le Myriapôle, 1675 chemin de Trespeaux
30100 Alès
Tél. : 04.66.55.84.84 - Fax : 04.66.55.84.85
Mail : contact@myriapolis.fr
- Chambre de Commerce et d'Industrie Alès Cévennes
Rue Michelet
30100 Alès
Tél. : 04.66.78.49.49 - Fax : 04.66.78.49.00
- IUT Statistique et Informatique Décisionnelle
337 Chemin des Meinajaries BP 61207
84911 Avignon Cedex 9
Tél. : 04.90.84.14.00 - Fax : 04.90.84.38.62
Mail : info-stid-iut@univ-avignon.fr