

COMITÉ RÉGIONAL POUR L'EMPLOI D'ÎLE-DE-FRANCE

Feuille de route 2025-2027

L'Île-de-France contribue pour 31% au produit intérieur brut métropolitain. La présence de nombreuses entreprises multinationales et du tiers des 500 plus grands groupes mondiaux est le signe de l'attractivité du territoire. L'industrie francilienne, pour ne prendre que cet exemple, pèse 14,1 % de l'emploi industriel en France métropolitaine. L'Île-de-France est ainsi la deuxième région française en termes d'effectifs après la région Auvergne-Rhône-Alpes et bénéficie de la forte présence de sièges sociaux et de centres de recherche.

Pour autant, en 2022, la région comptait encore plus de 630 000 demandeurs d'emploi en catégorie A (soit environ 7% de la population active) et plus de 970 000 toutes catégories confondues (soit environ 10,5 % de la population active) alors que le nombre d'emplois vacants ne cesse de croître (afficher la source). Les entreprises sont prêtes à se développer et à embaucher davantage mais peinent encore trop souvent à trouver les compétences requises, une partie de la population active, notamment parmi les jeunes et les moins qualifiés, demeure ainsi exclue du marché du travail pour de multiples raisons. La région est en outre marquée par une grande diversité des situations socioéconomiques, regroupant des territoires parmi les plus riches (Hauts-de-Seine, Yvelines), mais aussi des plus pauvres (Seine-Saint-Denis) ou dans une situation intermédiaire (Val d'Oise, Val-de-Marne), certains très urbanisés (départements de la petite couronne) ou d'autres plus ruraux (Seine-et-Marne).

Pour répondre à cette situation, la loi pour le plein emploi a entendu renouveler les modalités de la gouvernance du réseau des acteurs de l'insertion et de l'emploi, en veillant à leur articulation, dans un souci de subsidiarité.

Dans ce contexte, l'ambition que se donne le CRPE, en capitalisant sur les 10 années de travaux du CREFOP, est d'apporter une réponse aux besoins de l'Île-de-France, en coordonnant, au niveau régional, les politiques emploi, formation et orientation professionnelles. Tout en déclinant les orientations stratégiques du Comité National pour l'emploi (CNPE), le CRPE entend tenir compte des spécificités de son territoire et s'appuyer sur les remontées des comités départementaux pour l'emploi, eux-mêmes enrichis de celles des comités locaux pour l'emploi, ainsi que sur les travaux déjà menés par le CREFOP et certaines priorités déjà actées telles que celles figurant au sein du plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2022-2027.

Au titre des années 2025-2027, le comité régional retient pour priorité les 4 axes de la présente feuille de route, qui trouveront à irriguer les feuilles de route des comités départementaux et locaux, ainsi qu'à se décliner en fiches-actions portées par ses membres.

Axe 1 : Construire, en articulation étroite avec la politique d'orientation, une offre de formation de proximité répondant aux enjeux économiques des territoires et aux besoins des publics.

Contexte :

L'Île-de-France se distingue par un niveau globalement plus élevé de qualification, avec 45% de diplômés de l'enseignement supérieur contre 32,6% en moyenne nationale. Toutefois, des disparités persistent : en particulier parmi les Franciliens âgés de 15 ans ou plus non scolarisés, 16% possèdent uniquement le baccalauréat, 16% le CAP ou le BEP, et près d'un quart n'a pas ou peu de diplômes. Ces publics rencontrent davantage de difficultés d'insertion professionnelle, leur taux de chômage étant presque 2 fois supérieur à la moyenne régionale. Ces difficultés sont aussi d'ordre géographique, touchant plus fortement les jeunes résidant au nord de la région ainsi que dans certaines zones rurales, où seuls 25% d'entre eux trouvent un emploi à l'issue de leur formation.

Politique et interventions concourant à la mise en œuvre de l'axe :

La mise en place d'une offre de formation de proximité en Île-de-France repose sur une coordination entre l'État, la Région et les partenaires sociaux afin de répondre aux besoins économiques et sociaux du territoire. Cela se traduit par le CPRDFOP (Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle) qui adapte, depuis 2014 la formation aux évolutions économiques et aux besoins en compétences. Ce contrat intègre par ailleurs, depuis 2023, les défis des transitions écologique et numérique.

L'orientation, à travers le service public régional de l'orientation, joue également un rôle clef en permettant des parcours professionnels « sans couture » garants d'une meilleure adéquation entre les compétences, les besoins du marché du travail et les aspirations individuelles des citoyens. Des outils numériques comme OUIFORM, Oriane et le ressources du CARIF-OREF ont ainsi été mis en place afin de faciliter l'orientation vers les formations adaptées. En 2025, un catalogue de professionnalisation du CARIF francilien viendra compléter ces dispositifs en proposant des formations aux acteurs de l'emploi et de la formation.

Par ailleurs, l'apprentissage et l'alternance et, à travers eux les opérateurs de compétences, constituent de véritables opportunités intégrant théorie et pratique pour construire les parcours professionnels d'aujourd'hui et de demain.

Plusieurs dispositifs sont plus spécifiquement mis en œuvre pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes éloignés du marché du travail : les Écoles de la 2e Chance (E2C), le programme "Une Chance pour Tous" (UCPT) et le Parcours d'Entrée vers l'Emploi (PEE).

Le Programme régional de Formation pour l'Emploi (PRFE) et le Programme régional de Formation Transversales (PRFT) accompagnent, quant à eux, les demandeurs d'emploi en renforçant leurs compétences. Ces dispositifs incluent aussi les personnes en situation d'illettrisme et sous-main de justice. Entre 2022 et 2024, 67 594 personnes ont intégré le PRFE et 45 577 le PRFT. En complément, les départements développent des programmes de préqualification pour les publics dont ils ont la responsabilité (allocataires du RSA).

Au regard du contexte et des politiques déjà menées, l'enjeu au niveau régional est donc, en tenant compte de la pluralité des dispositifs de formation initiale et continue existants et de leur cadre d'exercice respectif, d'apporter une réponse adaptée et accessible, plus souple et réactive aux besoins à la fois des jeunes et de leur famille et plus largement des demandeurs d'emploi ainsi que des employeurs. Dans cet esprit, il s'agira de venir compléter autant que de besoin les référentiels de formations existants et d'accompagner les projets de nouvelles certifications cohérentes avec les besoins en compétences d'aujourd'hui et de demain, tout en assurant une meilleure articulation entre formation et orientation.

De la même manière, un travail devra être mené quant à l'accès à l'information sur l'emploi local et l'accompagnement vers des formations qualifiantes ainsi que sur les secteurs en tension et émergents, en concertation avec les entreprises (axe 2), de manière à assurer l'évolution des certifications en lien avec les mutations économiques et technologiques, dans une logique de formation tout au long de la vie.

Sur ces bases, le comité régional pour l'emploi entend mener en priorité, sur les années 2025 à 2027, les actions suivantes :

A. Renforcer la construction de parcours sans couture intégrant les employeurs, garants d'une trajectoire de recrutement réussie

Les entreprises jouent un rôle actif dans la formation tout au long de la vie, en tant qu'acteurs de l'évolution des compétences et par leur besoin d'adaptation aux mutations économiques et technologiques. Leur engagement gagnerait à être développé pour assurer un lien fort entre formation et emploi. Il s'agit donc de construire des partenariats avec les acteurs de la formation, participant en particulier à l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi en proposant des dispositifs d'accompagnement et de formation adaptés et en développant une culture des « compétences » au sein des entreprises (immersion, formations internes, mentorat, e-learning, etc.), y compris à travers des approches innovantes reposant sur la valorisation de l'expérience des entreprises, s'appuyant notamment sur des mises en situation concrètes et des immersions professionnelles.

Priorité 1.1. Intégrer les employeurs, de la préparation à la formation, dans la construction de parcours jusqu'au recrutement

Grandes phases de l'action

- Construire les partenariats avec les branches professionnelles en lien avec leurs opérateurs de compétences ;
- Organiser des rencontres/comités entre les entreprises et les organismes de formation pour ajuster les contenus des formations aux besoins spécifiques du marché de l'emploi.
- Créer des opportunités de rencontre entre les recruteurs et les stagiaires pendant la formation en priorisant 2-3 secteurs en lien avec l'axe 2.
- Exploiter les dispositifs existants pour renforcer la visibilité des métiers et des formations auprès des stagiaires (immersions ...), et favoriser les rencontres des stagiaires avec les recruteurs à l'issue de la formation (job dating...).

Calendrier des échéances :

- 1er semestre 2025 : élaboration du plan d'action.
- Fin du 1er semestre 2026 : bilan des événements, des actions d'immersion professionnelle et priorisation 2027.

Indicateurs :

- Nombre de rencontres avec les branches professionnelles pour tester le catalogue de formation auprès des entreprises.
- Nombre d'entreprises partenaires lors des événements organisés ;
- Nombre de stagiaires ayant participé aux immersions et mentorats.
- Taux de retour à l'emploi dans les secteurs prioritaires en distinguant selon la participation ou non aux dispositifs de formation.

B. Garantir une offre de formation adaptée aux besoins des territoires et des entreprises.

L'offre de formation souffre de disparités territoriales, rendant délicate son adéquation avec les besoins économiques. Il apparaît donc essentiel de rendre l'offre de formation, ainsi que ses financements, plus lisibles et accessibles pour les entreprises et l'ensemble des publics tout en faisant converger les efforts vers une meilleure couverture des besoins

Priorité 1.2. Assurer une couverture suffisante des besoins des territoires, en diversifiant les réponses aux zones identifiées comme sous dotées

Grandes phases de l'action :

- Diagnostic des besoins territoriaux et économiques à partir des dynamiques du marché du travail local (lien avec l'axe 2, les travaux de l'OREF des branches professionnelles ...).
- Cartographier l'offre de formation existante et identifier les territoires sous dotés.
- Consulter les entreprises, les branches professionnelles et les acteurs de l'emploi pour recueillir leurs attentes.
- Déployer des formations adaptées aux réalités territoriales (présentiel, hybride, e-learning).
- Mesurer l'insertion professionnelle des bénéficiaires et l'adéquation des formations avec les besoins du marché.

- Ajuster l'offre en fonction des évolutions économiques et technologiques.

Calendrier des échéances :

- Fin du 1er semestre 2025 : lancement des travaux.
- 2nd semestre 2025 – 1er semestre 2026 : bilan des premiers résultats.
- 2nd semestre 2026 : mise en œuvre d'une offre territoriale ajustée.
- Fin d'année 2026 jusqu'à la fin 2027 : actualisation en fonction des premiers résultats d'impact.

Indicateurs :

- Augmentation du taux d'accès à la formation
- Augmentation du taux de saturation des places de formation collectives
- Nombre de nouveaux formacodes inscrits dans les catalogues de formation

Axe 2 : Contribuer au développement de l'attractivité de la région en répondant par une approche coordonnée aux besoins de recrutement des entreprises d'aujourd'hui et de demain.

Contexte :

Les perspectives de croissance demeurent fragiles mais l'attractivité de l'Île-de-France parmi les métropoles européennes devrait néanmoins se maintenir. Ainsi, en 2024, 28% des établissements franciliens indiquaient envisager d'embaucher (sur un total de près de 1 400 000 établissements en Île-de-France) et 7 projets sur 10 concernaient des établissements de moins de 50 salariés.

Pour se préparer au mieux à ces évolutions et ainsi maintenir les compétences clés, il conviendra plus encore que par le passé, d'accompagner les entreprises et notamment les TPE-PME, dans leurs besoins de recrutement, en particulier sur les secteurs les plus en tension et traditionnels (secteurs du soin et des métiers du lien, hôtellerie-restauration, ...), dans lesquels un volume important d'emploi reste vacant.

Cette action devra s'accompagner d'une dimension plus prospective vers les métiers et les compétences de demain. En effet, les mutations rapides et en profondeur de l'économie, les transitions numériques, écologiques et énergétiques, ainsi que les évolutions liées au vieillissement de la population active, à l'évolution du travail, nécessitent d'anticiper les besoins en compétences liés au développement de nouvelles filières, de nouveaux métiers ou à l'évolution et l'adaptation de métiers existants.

Cela devrait se traduire d'ici à 2030, par un besoin, chaque année en Île-de-France de 151 000 recrutements dont 136 000 départs en fin de carrière. (Métiers 2030, France Stratégie, DARES, 2022). Soit un total de 1 660 000 postes à pourvoir d'ici 2030 (ou 29% de l'emploi actuel) dont 5% pourraient être alimentés, selon France Stratégie, par les sorties du chômage, y compris sur des filières d'excellence.

Sans compter les évolutions qu'imposeront le numérique et l'émergence de l'intelligence artificielle, la transition écologique devrait à elle-seule, selon les travaux du secrétariat général à la planification écologique (SGPE) en date de juillet 2024, concerner près de 8 millions d'emplois, France entière et être créatrice nette de 200 000 à 550 000 emplois d'ici à 2030 dans les secteurs dits « à enjeux » (bâtiment, industrie, énergie...). Le bâtiment est particulièrement concerné, en particulier en Île-de-France, où la rénovation énergétique et thermique s'inscrit au cœur des priorités, alors même que le secteur souffre déjà de tensions (en ouvriers qualifiés comme en conducteurs d'engins). Une autre opportunité pour la filière concerne les activités liées au démontage et au réemploi qui permettraient l'emploi jusqu'à sept fois plus de main d'œuvre que les filières de démolition et de gestion des déchets (Stone, 2015, ADEME, Réemploi des matériaux de construction, 2022).

Dans un autre registre, les services à la personne (SAP) devraient voir le nombre de ménages utilisateurs croître de 25 %, du fait du vieillissement de la population. À l'horizon 2035, 160 000 ménages supplémentaires pourraient potentiellement devenir utilisateurs de services à la personne dans la région (INSEE Flash IDF N°41, 2019).

Ces mouvements se doivent d'être anticipés afin de permettre d'adapter l'offre de formation initiale et professionnelle à court, moyen et plus long terme, tant dans sa structure que dans son contenu, tout en continuant à répondre aux besoins immédiats des employeurs, des apprenants et des transitions professionnelles.

Politique et interventions concourant à la mise en œuvre de l'axe :

Le plan d'actions mené en prévision des Jeux Olympiques de Paris (JOP), à destination des secteurs de l'hôtellerie-restauration et plus encore de la sécurité privée, est emblématique de ce que le réseau pour l'emploi est en mesure de faire lorsqu'il converge vers des objectifs prioritaires. Avec l'appui des branches concernées, des opérateurs de compétence, des missions locales, Cap emploi et France Travail, de la région, et des services de l'Etat, il a été possible de former et de recruter en nombre (près de 30 000 demandeurs d'emploi, formés dans ces différents secteurs ont pu travailler pour les attributaires de Paris 2024. Plus de la moitié d'entre eux était en difficulté sur le marché du travail : demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires du RSA, personnes résidant dans les quartiers prioritaires de la ville) et ainsi de permettre que les JOP Paris 2024 se déroulent sans accroc et constituent une vitrine de l'excellence à la française. Cette ambition s'est poursuivie, dans une dimension « héritage », par la mise en place d'une offre de services, incluant un portail « Mon emploi en Île-de-France », ad-hoc facilitant, pour les franciliens se retrouvant sans travail à l'issue des jeux, leur rebond vers l'emploi.

L'Île-de-France dispose, par ailleurs, concernant les métiers du lien et du soin, d'un schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS). Croisant les enjeux de développement des actions de formation avec les perspectives d'emploi, de développement économique et d'aménagement du territoire, ce schéma constitue

un axe du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) et s'articule avec le schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (SRESRI). Le SRFSS actuel, qui porte sur la période 2023-2028, a été adopté par la région le 30 mars 2023. Faisant le constat de fortes pénuries de personnel et de forts enjeux de recrutements liés aux évolutions démographiques (vieillessement de la population) et sociales (fragilisation d'une part importante de la population) et de formations en perte d'attractivité et victimes d'une hausse des abandons, le schéma fixe trois priorités d'action : consolider l'orientation et améliorer l'entrée en formation ; améliorer les conditions de vie et d'études et assurer un soutien constant aux opérateurs de formation pour améliorer la réussite des parcours ; diplômer plus pour répondre aux besoins en emploi.

Sur ces bases, le comité régional pour l'emploi entend travailler en priorité, sur les années 2025 à 2027, à prioriser les actions suivantes :

A. Approfondir la mutualisation des travaux des observatoires afin de mieux anticiper les besoins en compétences actuels et liés aux métiers de demain.

L'Île-de-France a la chance de bénéficier d'une multiplicité d'observatoires, qu'ils soient spécifiques (branches, opérateurs de compétence, transitions professionnelles, opérateurs de l'emploi) ou plus transverses, à l'image de l'Institut Paris Région dans son rôle d'observatoire régional emploi-formation (OREF).

L'ambition que se donne le comité régional pour l'emploi n'est donc pas de créer de nouveaux observatoires, mais bien de contribuer à les fédérer afin de converger collectivement sur les grands besoins, d'aujourd'hui et de demain en termes de compétences, en Île-de-France.

Priorité 2.1 : élaborer une grille d'analyse, à partir des études menées par les différents observatoires franciliens, permettant d'identifier les besoins les plus prioritaires sur lesquels concentrer l'action et permettre le repérage des différenciations territoriales.

Grandes phases de l'action :

- Définir d'une grille d'analyse permettant une lecture des causes des difficultés de recrutement (indicateurs communs et grille de lecture permettant de discerner les sujets selon une approche petite, moyenne et grande entreprise)
- Compiler et actualiser les études existantes emploi/ formation (EDEC, études OREF, observatoire de branches et enquête BMO de France Travail, travaux de France Stratégie...)
- Proposition de 2 à 5 priorités sectorielles/filières/chaines de valeurs au travers d'une cartographie des besoins en emploi, qualification, en compétences et en formation associée tenant compte

Calendrier des échéances :

- 1^{er} semestre 2025 : grille d'analyse.
- 2^{ème} semestre 2025 : choix de 2 secteurs prioritaires.
- Fin d'année 2025 : bilan et nouvelle priorisation 2026 puis 2027.

Indicateurs :

- Production d'une analyse partagée des difficultés de recrutement et de leurs causes
- Liste de 2 à 5 priorités sectorielles / filières

B. Définir et mettre en œuvre des plans d'action adaptés aux secteurs et métiers identifiés comme prioritaires.

L'objectif d'une stratégie partagée d'accompagnement d'une filière permet d'assurer un développement économique soutenable et inclusif, en renforçant la compétitivité des entreprises et l'employabilité à la fois des personnes en parcours d'accompagnement vers l'emploi que des salariés dans des démarches de transition professionnelle.

Il s'agit d'organiser un cadre d'intervention structuré favorisant l'articulation de l'ingénierie de formation avec les dispositifs d'accompagnement RH pour les entreprises et la mobilisation de l'Etat, de la région et du réseau pour l'emploi (France Travail, Missions Locales, Cap Emploi, Départements, E2C, Epide, CMA, CCI, OPCO ...) pour coordonner le repérage des viviers, favoriser leur orientation et leur montée en compétences pour répondre aux besoins de recrutement.

Aussi, au regard des besoins manifestes et affectant l'ensemble de la région, dans les métiers du soin et des enjeux liés à la mobilisation du BTP en matière d'appui à la transition écologique pour notamment la rénovation énergétique des bâtiments, le comité se donne pour ambition d'agir dès cette année sur ces secteurs en dupliquant l'approche adoptée dans le cadre des JOP. Il s'agira de faire converger les efforts de l'ensemble des acteurs du réseau pour l'emploi afin de disposer de plans d'action chiffrés permettant de renforcer la mise en formation, en relation et le recrutement en retenant les métiers traditionnels les plus à la peine ou ceux du futur dans une optique de soutien au développement des employeurs. Les employeurs intéressés seront, quant à eux incités à proposer des périodes de mise en situation professionnelle, des préparations opérationnelles à l'emploi, des promesses d'embauche et à intervenir au sein des formations des organismes de formation.

Le comité régional entend ainsi prendre ce défi à bras le corps et déployer un plan d'action qui permette à la fois d'améliorer l'image des métiers concernés auprès notamment de la jeunesse, des prescripteurs, des actifs, d'accueillir des jeunes en immersion dans les entreprises, de valoriser les métiers concernés dans les collèges/lycées, d'augmenter le nombre d'élèves et d'apprentis, de former les actifs en poste, les demandeurs d'emploi (OPCO, POEI/C, AFEST...) et d'accompagner les mutations du tissu économique.

Priorité 2.2 : mettre en œuvre une stratégie partagée d'accompagnement des filières des services à la personne et du bâtiment en fixant un objectif de recrutement à atteindre associé à un calendrier de réalisation, (Etat, conseil régional, OPCO, France travail, chambres consulaires, organismes de formation ...).

Grandes phases de l'action :

- Fixation en commun d'un objectif de recrutement à atteindre en fonction de la temporalité des besoins et des qualifications et compétences nécessaires pour occuper les postes (selon la proximité des métiers, adaptation ou acquisition de nouvelles compétences et qualifications)

- Calibrage d'une stratégie budgétaire de mobilisation des moyens existants et en commun pour répondre aux enjeux de formation et de recrutement.
- Présenter le plan d'action et associer pour chaque acteur du réseau élargi pour l'emploi un objectif d'entrée et de sorties en formation, ainsi qu'en recrutement pour la réalisation du plan
- Construire une stratégie commune de programmation des achats de formation.
- Pilotage partagé du flux d'entrée et de sortie en formation.
- Développer les liens et la marque employeur des entreprises recruteuses avec les stagiaires dès le début des formations.
- Installer, auprès des entreprises recruteuses, le recours d'un service dédié pour accompagner leur recrutement
- Détecter les signaux faibles des entreprises (task force entreprises) en amont et leur proposer un accompagnement adapté (RH, situation économique, droit du travail...)
- Favoriser le rapprochement entre sortants de formation et entreprises recruteuses.

Calendrier des échéances :

- 1^{er} semestre 2025 : définition du plan d'action.
- Fin d'année : 1^{er} bilan de la mise en œuvre et adaptation.

Indicateurs communs :

- Nombre de personnes formées selon les viviers identifiés.
- Nombre de personnes recrutées.

Axe 3 : Développer l'accès à l'emploi des personnes qui en sont le plus éloignées

Contexte :

La région est marquée par une grande diversité des situations socioéconomiques, regroupant des territoires parmi les plus riches et ceux parmi les plus pauvres.

L'Île de France est au 5ème rang national avec un taux de pauvreté à hauteur de 15,5% du total de sa population et compte ainsi 815 300 foyers allocataires vivant sous le seuil de bas revenus avec un niveau de vie inférieur à 1 105 €. Dans ces foyers précaires vivent 790 300 enfants.

Le versement du RSA concerne, par ailleurs, près de 400 000 foyers (380 700 en novembre 2021). 22% des bénéficiaires ont moins de 30 ans, 61% sont des personnes isolées et 9% sont des familles bénéficiaires de la majoration d'isolement.

Parmi les publics particulièrement fragiles figurent les jeunes, dont le taux d'emploi est inférieur à celui observé sur le plan national ; il oscille entre 25 et 30% avec toutefois une tendance haussière.

Les seniors franciliens, quant à eux, s'ils disposent en moyenne d'un taux d'emploi supérieur au reste du territoire national, sont toutefois moins en emploi que celui du reste de la population (- 11,2 points).

Enfin, l'Île-de-France présente la caractéristique de concentrer près d'un quartier prioritaire de la ville sur 5 (soit 298 quartiers prioritaires, dont un quart situé en Seine-Saint-Denis). Y résident 1,7 million d'habitants, soit 14 % de la population régionale, marqués par une moindre formation et une moindre insertion que le reste des franciliens. Les contrats de ville notamment dans leur volet emploi constituent, à cet égard, des cadres d'action précieux, qu'il conviendra d'articuler de manière la plus étroite avec le réseau pour l'emploi.

Politique et interventions concourant à la mise en œuvre de l'axe :

La réforme du réseau pour l'emploi se traduit par le renforcement de la coopération des opérateurs France Travail, Missions locales et Cap emploi ainsi que par la rénovation de l'accompagnement des personnes les plus fragiles, à travers une prise en charge adaptée vers une activité professionnelle. L'accompagnement intensifié ainsi mis en place a vocation à s'appuyer sur l'articulation des interventions sociales et professionnelles, dans une logique de levée de freins à l'emploi (remobilisation, mobilité, garde d'enfant ...) qui peut également comprendre des actions de préqualification visant la remise à niveau autour des savoirs de base et la (re)socialisation.

Cet accompagnement constitue l'une des pierres angulaires du RSA rénové, des nouveaux contrats locaux des solidarités et des contrats locaux insertion et emploi qui entendent approfondir les actions en faveur des personnes les plus fragiles.

Cette logique est déjà à l'œuvre pour les publics jeunes, qui bénéficient de dispositifs spécifiques tels que la lutte contre le décrochage scolaire, le PRIJ et le Contrat Engagement Jeune, au service de parcours plus intégrés et intensifs en faveur de leur insertion dans la vie professionnelle.

Ces actions se doivent d'être amplifiées au regard des réalités franciliennes. Fort de ces constats, le CRPE orientera son action autour de deux dimensions :

A. Améliorer la visibilité et la coordination des dispositifs pour lever les freins à l'emploi et favoriser l'insertion professionnelle

Les freins sociaux et contraintes personnelles rencontrés par les franciliens peuvent être à l'origine de ruptures de parcours ou de renoncement. Ces difficultés sont de différentes natures et souvent propres à chaque typologie de public.

Le CRPE porte l'ambition de contribuer à lever les freins, grâce une vision partagée et à une action coordonnée des acteurs sur les territoires. Pour cela, il conviendra de recenser et de mieux mettre en visibilité l'offre existante dans les territoires, notamment via la généralisation de l'usage de la plateforme DORA, ceci afin d'en faciliter la mobilisation par les professionnels de l'accompagnement comme par les personnes elles-mêmes. Cela impose de déterminer des publics pour lesquels les freins, de nature systémique, seront traités en priorité, aux étapes clé de leur parcours. Ainsi, parmi les publics vulnérables, bénéficiaires de minimas sociaux inclus, le CRPE se propose d'agir en premier lieu à destination des habitants des quartiers prioritaires de la ville, des jeunes Prise en compte dans le contexte et des seniors. Une attention particulière sera par ailleurs portée, parmi ces trois catégories de publics, sur les femmes et les jeunes sortant d'ASE.

PRIORITE 3.1 Identifier, pour les publics cibles que sont les jeunes, les résidents des QPV et les seniors, les principaux freins sur lesquels agir

Grandes phases de l'action

- Réaliser un diagnostic territorialisé pour objectiver les freins rencontrés par typologie de public et par moment clé de parcours.
- Objectiver les difficultés identifiées dans le cadre du diagnostic.
- Proposer des pistes d'action et les prioriser.

Calendrier des échéances :

- 2^{ème} semestre 2025 : réalisation du diagnostic.
- 1^{er} semestre 2026 : objectivation et préconisations.
- Mi-2026 : Actualisation du diagnostic de manière à prendre en compte le résultat des premières actions menées.

Indicateurs communs

- Réalisation d'au moins un diagnostic au niveau territorial approprié à partir de profils types

B. Diffuser et mettre en avant les bonnes pratiques au service des territoires, concourant à la l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Une fois identifiés les freins, le CRPE entend favoriser la mobilisation des solutions existantes (financières, pédagogiques, matérielles) par les différentes structures intervenant au cours du parcours d'insertion professionnelle et ainsi renforcer leur complémentarité et leur impact.

Pour ce faire, il sera nécessaire de cartographier les solutions locales existantes.

Il conviendra également de travailler à lever les représentations négatives souvent associées à des publics éloignés de l'emploi, aussi bien auprès des usagers, des entreprises que des professionnels, en développant des actions de sensibilisation et de promotion du recrutement inclusif auprès des employeurs, ainsi que des actions de sécurisation financière et pédagogique auprès des publics les plus éloignés (bénéficiaires du RSA, jeunes Prise en compte dans le contexte, habitants des quartiers prioritaires de la Ville, seniors).

Enfin, le CRPE dans sa dimension interdépartementale et interbassin se fixe pour ambition de partager et promouvoir les initiatives réussies ou inspirantes du réseau pour l'emploi avec les comités départementaux et locaux, mais aussi l'interconnaissance et l'acculturation entre les acteurs du réseau pour l'emploi, par la mobilisation de l'académie France Travail.

PRIORITE 3.2 Agir, pour les publics cibles que sont les jeunes, les résidents des QPV et les seniors, sur les principaux freins à l'accès ou au retour à l'emploi, notamment par l'identification et la diffusion d'initiatives et de pratiques à impact

Grandes phases de l'action

- Identifier les types d'actions et les dimensions intéressantes à valoriser.
- Définir les modalités d'essaimage et les déployer

Calendrier des échéances :

- 2^{ème} semestre 2025 : identification des initiatives à impact.
- 2026 : déploiement.

Indicateurs communs

- Nombre de bonnes pratiques ayant essaimé dans d'autres territoires.
- Taux d'accès à la formation des publics cibles
- Taux d'accès à l'emploi des publics cibles

Axe 4 : Approfondir l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap ou d'inaptitude professionnelle et décloisonner les dispositifs d'inclusion

Contexte

En Ile-de-France, les demandeurs d'emploi en situation de handicap représentent 6,2% de l'ensemble des demandeurs d'emploi franciliens (donnée 2023).

En 2021, près de 744 000 personnes âgées de 15 à 64 ans déclaraient être titulaires d'une reconnaissance administrative du handicap : 53% d'entre elles sont inactives, une proportion nettement supérieure à celle de la population francilienne prise dans son ensemble sur cette même tranche d'âge (24%).

De la même manière, la part de travailleurs handicapés en structure d'insertion par l'activité économique reste inférieure à la moyenne nationale (5,1% en 2023 contre 8% en 2022) malgré une légère hausse (+0,7 pts), tout comme la part des bénéficiaires de contrats aidés (9% contre 13% en 2022).

Concernant l'apprentissage en 2024, 15 700 contrats d'apprentissage ont été conclus par des travailleurs handicapés en France, représentant 2 % des nouveaux contrats et une hausse de 12 % en un an. Si cette dynamique est positive, elle demeure encore insuffisante, plus encore pour l'Île de France qui représente 25% des contrats du territoire national.

Politique et interventions concourant à la mise en œuvre de l'axe :

De nombreux dispositifs sont mis en œuvre, au premier rang le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés, articulé autour de 3 axes, l'entrée dans la vie active (axe 1), la recherche d'emploi, l'accès à l'emploi et le développement des compétences (axe 2) et le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle (axe 3).

L'enjeu ici est donc moins de porter de nouveaux dispositifs que de renforcer leurs effets.

Le Comité Régional Pour l'Emploi se donne ainsi deux champs d'action prioritaires :

A. Développer l'accès au marché du travail

L'ambition du Comité régional, en cohérence avec les ambitions du PRITH, consiste à simplifier les démarches et mettre en visibilité les services et solutions destinées ou adaptées aux personnes en situation de handicap en vue de la levée des freins à l'accès au marché du travail.

A cette fin, le comité se donne pour priorité :

PRIORITE 4.1 Sensibiliser les employeurs dans le recrutement des travailleurs en situation de handicap et d'inaptitude et valoriser ces exemples

Grandes phases de l'action

- Identifier les types d'employeurs cibles.
- Construire la démarche d'aller vers les entreprises en s'appuyant notamment sur les task forces entreprise dans les territoires et sur le lancement de l'appellation "entreprise handi-engagée" (expérimentation CNH)

Calendrier des échéances :

- 1er semestre 2025 : définition des cibles et des messages.
- 2ème semestre 2025 : lancement de la démarche coordonnée.
- 2026 : premier bilan.

Indicateurs communs :

- Taux d'activité des actifs en situation de handicap

B. Décloisonner les solutions offertes à l'ensemble des personnes vulnérables

Afin d'ouvrir aux personnes en situation de handicap toutes les opportunités concourant à la formation et plus globalement à leur accès à l'activité professionnelle, l'ambition du CRPE est de faciliter l'ouverture et l'adaptation

des solutions et dispositifs de droit commun aux personnes en situation de handicap, notamment pour favoriser la mixité et lever les représentations sur le handicap.

Cela peut prendre la forme de sensibilisation des entreprises et des organismes de formation en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap et d'inaptitude.

Un autre type de réponse consiste en expérimentations, telle par exemple celle issue de la conférence nationale du handicap et en cours dans le Val d'Oise permettant aux opérateurs du Réseau pour l'emploi d'orienter les personnes en situation de handicap aussi bien vers le milieu protégé que vers le "droit commun".

L'Académie France Travail pourra utilement être mise à profit pour former le réseau pour l'emploi dans son ensemble aux spécificités du handicap.

Aussi, le comité régional entend :

Priorité 4.2 : Favoriser l'adaptation d'expérimentations de levée des freins à un public en situation de handicap et, dans une logique de réciprocité aux autres publics

Grandes phases de l'action :

- Recensement des expériences et solutions transposables/partageables, en mobilisant notamment les MDPH.
- Définition du contenu, du territoire, de la cible et des indicateurs de l'expérimentation.
- Evaluation.
- Essaimage.

Calendrier des échéances :

- 2ème semestre 2025 : recensement.
- 1er trimestre 2026 : faire émerger et arbitrer les pistes d'expérimentation.
- 2ème trimestre 2026 : lancement des expérimentations.
- Fin 2027 : premier bilan.

Indicateurs :

- Nombre d'expérimentation visant les publics autres que les personnes en situation de handicap ou d'inaptitude
- Taux d'accès à l'emploi des actifs en situation de handicap