




Feuille de route du comité régional pour l'emploi



2026-2028

Editorial



Fabienne Buccio,
Préfète de la région
Auvergne-Rhône-Alpes

Une feuille de route trace un cap. Elle fixe une ambition et organise les actions qui permettront de les atteindre.

Celle du Comité régional pour l'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes est le fruit d'un travail collectif. Elaborée en concertation avec l'ensemble des partenaires, elle reflète une volonté partagée.

Engagée à l'automne 2024, cette dynamique nous a permis de construire ensemble une feuille de route qui guidera notre action pour les trois années à venir.

Notre objectif : faciliter l'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi de notre région et permettre aux entreprises de recruter les compétences dont elles ont besoin pour rester compétitives et contribuer au dynamisme de notre territoire.

Ces actions s'adressent à plusieurs publics prioritaires : les jeunes, les travailleurs expérimentés, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ainsi que les étrangers en situation régulière. Elles s'inscrivent en complémentarité des stratégies départementales et locales, là où l'action du comité régional peut apporter une réelle plus-value.


Une attention particulière sera portée aux territoires ruraux et aux quartiers prioritaires de la politique de la ville, où les difficultés d'accès à l'emploi et de recrutement sont souvent les plus marquées.

Cette feuille de route s'inscrit également dans la perspective de grands projets structurants qui concernent notre territoire, notamment les Jeux olympiques et paralympiques d'hiver 2030, les projets industriels et les grandes infrastructures comme le Lyon-Turin ou le projet d'implantation de deux réacteurs EPR2 dans la Plaine de l'Ain. Autant d'opportunités pour renforcer l'activité économique et développer l'emploi.

Enfin, cette démarche, articulée avec l'action des comités territoriaux, leur apportera un appui opérationnel des services et, lorsque cela sera nécessaire, des ressources régionales.

Je souhaite faire de cette feuille de route un document vivant : qu'elle s'adapte aux besoins des territoires et qu'elle produise des résultats concrets.

Avec l'ensemble des partenaires, nous avons construit une ambition commune. Il nous appartient désormais de la faire vivre, avec l'engagement et l'expertise de toutes et tous !



Jérôme Moroge,
Vice-président délégué
à la formation
professionnelle et
à l'apprentissage

Pour la Région Auvergne-Rhône-Alpes, la feuille de route du CRPE s'inscrit dans l'objectif d'accompagner les entreprises dans leurs projets de recrutement et de faciliter les embauches dans les secteurs en tension. C'est déjà dans cet esprit qu'elle avait adopté son plan Auvergne-Rhône-Alpes 2022-2028 en faveur de l'économie, de l'emploi, de la formation et de l'innovation, intégrant le SRDEII, le SRESRI et le CPRDFOP, ce dernier ayant été élaboré au sein du CREFOP au cours de l'année 2022. Depuis, notre collectivité participe, aux côtés de ses partenaires, à la promotion des filières, des métiers et des territoires, via une meilleure orientation des publics. Elle œuvre également au sein du réseau pour l'emploi, à l'anticipation des besoins en compétences et s'emploie à adapter les formations professionnelles aux besoins des entreprises, à l'instar des ambitions de la loi pour le plein emploi, tout en favorisant l'accompagnement vers l'emploi des publics qui en sont les plus éloignés, grâce à la levée de freins périphériques à la formation et au retour vers l'emploi (hébergement, mobilité, organisation en mode hybride présentiel/distanciel...). Plus spécifiquement, pour les personnes en situation de handicap, elle finance des formations et des actions d'accompagnement, destinées à un public en situation de handicap sans emploi, afin qu'il puisse (ré-)accéder rapidement au marché du travail.

Notre ambition est simple : créer les conditions nécessaires au rapprochement entre les entreprises et les personnes sans emploi pour que notre région dispose des compétences nécessaires au développement de son activité.

Remerciements aux contributeurs

La feuille de route a été réalisée en collaboration avec l'ensemble des acteurs et est le résultat :

- Des échanges en CRPE ;
- Des travaux du lab de co constructio du 5 mars février 2026 ;
- Des contributions écrites des partenaires suivant :

AGEFIPH	Intersyndicale
CDPE du Puy-de-Dôme	MEDEF
Conseil départemental de Savoie	Métropole de Lyon
DDDETS-PP Ardèche	OPCO EP
DDETS-PP Cantal	OPCO 2I
DDETS-PP Haute-Loire	Transitions Pro
DDETS et sous-préfète à la ville Rhône	UDES-COORACE-CRESS-FAS-Shifters
DDETS-PP Savoie	UNEA
DDETS Haute-Savoie	Unifformation

Nous remercions l'ensemble des contributeurs pour leurs apports.

Elaboré avec l'appui de France Travail Auvergne-Rhône-Alpes.

Sommaire

p4

Le territoire du réseau
pour l'emploi
en Auvergne-Rhône-Alpes

p6

La gouvernance régionale

p7

Les enjeux et ambitions
de la feuille de route

p9

Axe 1
Accompagner les publics,
les entreprises et les territoires

p20

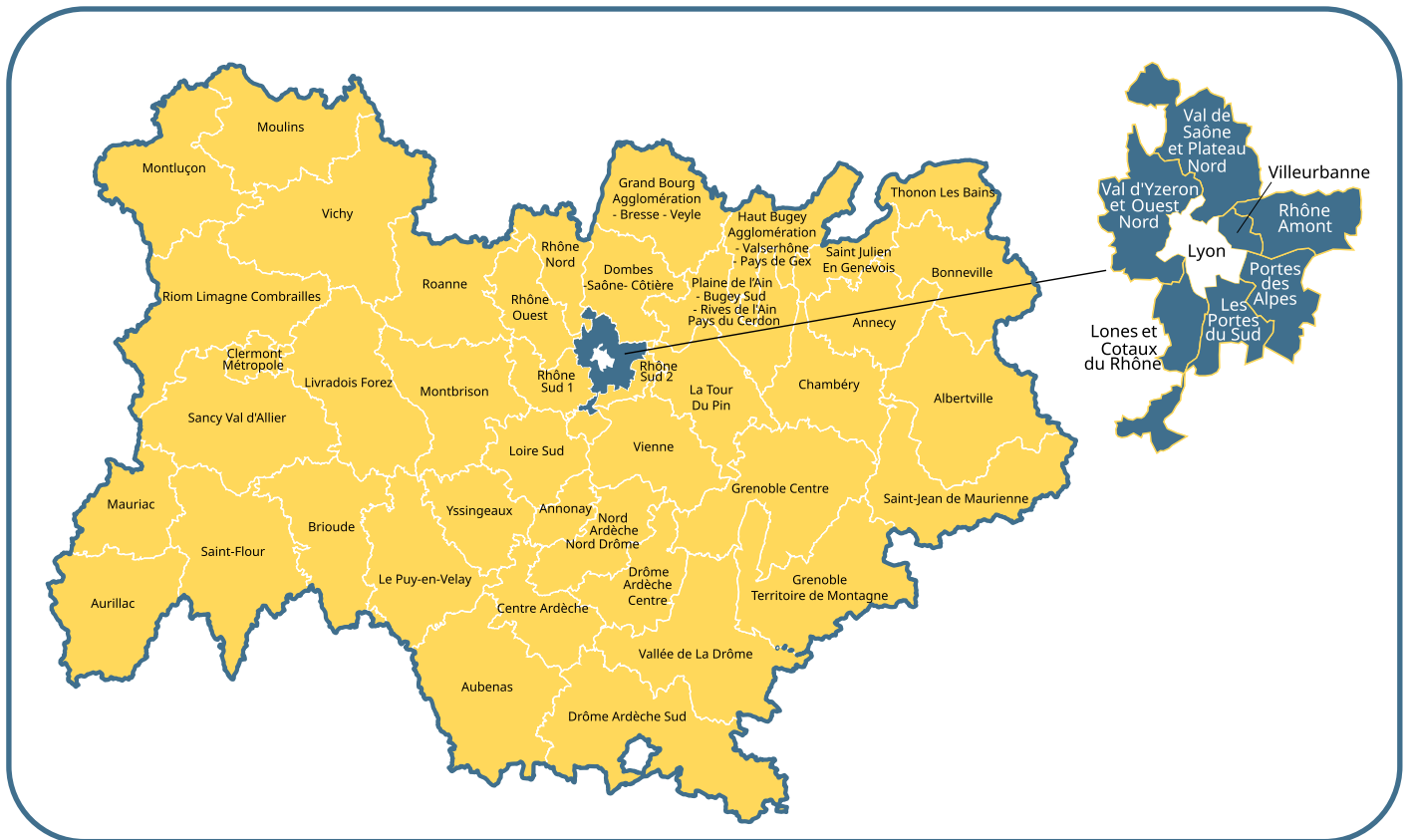
Axe 2
Offre de services aux comités territoriaux
pour l'emploi

p24

Axe 3
Tableau régional de pilotage

Le territoire du Réseau Pour l'Emploi en Auvergne-Rhône-Alpes

1 Comité Régional, 12 Comités Départementaux,
1 Comité métropolitain, 50 Comités Locaux Pour l'Emploi



Portrait de la région

Population régionale



8 163 900 hab
= **2^{ème} région**

la + peuplée en 2022

35% de la population
en zones rurales
(33% en France métró.)

Disparités territoriales = 2/3
de la population regroupée
sur 12% du territoire

+65

**Vieillessement
modéré**

(86 pers. de + de 65 ans
pour 100 enfants de 0-20 ans,
90 en France, 11^{ème} région)



**- 13% des jeunes
ni études, ni emploi,
ni formation (NEETS)**
+ faible qu'au national
15% en France, 3^{ème} région

Population active



**69% des 15-64 ans
en emploi en 2022**
67% en France, 2^{ème} région



**Taux de chômage parmi
les plus « faibles »
de France**

6,4% en 2025 vs 7,9%
en France métró.

Disparités structurelles
= 4,2% dans le Cantal
à 7,9% dans l'Allier

**Métiers en tension
niveau moyen en 2023**

Tensions fortes =
Allier - Ardèche - Haute-Savoie

Tension très fortes =
ouvriers (BTP, maintenance,
mécanique IAA,..) Conducteurs de
véhicules, Informaticiens, Infirmiers,
Aides-soignants, Aides à domicile...

Secteurs d'activité

3,540 millions de personnes en emploi en 2022
2^{ème} région



Agriculture
**2% personnes
en emploi**
(11% dans le Cantal)



Industrie
**15% personnes
en emploi**
1^{ère} région industrielle



Construction
**7% personnes
en emploi**

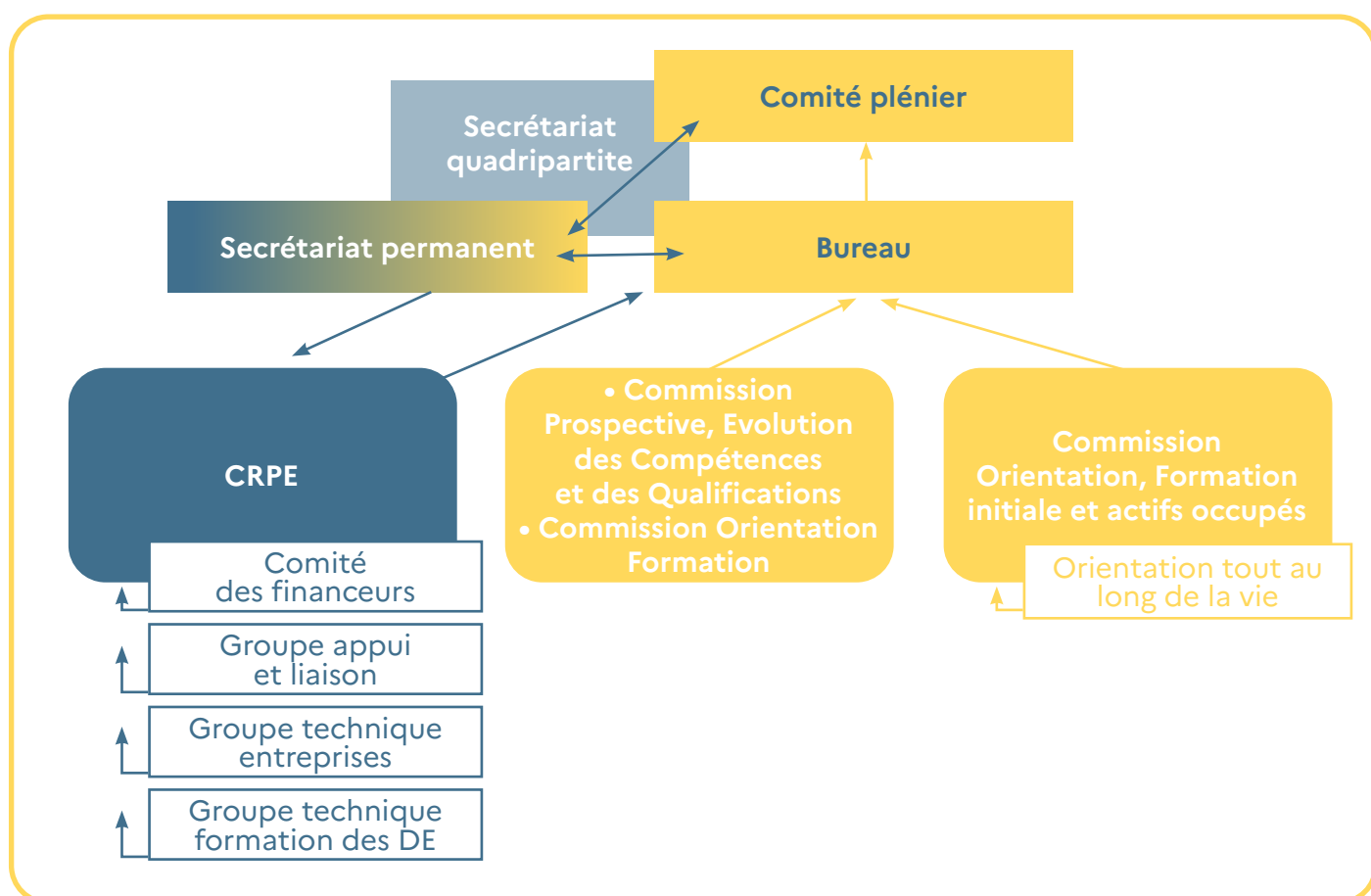


Services
**76% personnes
en emploi**

La gouvernance régionale

Validé par le comité plénier du 26 mars 2025,

Au sein du CREFOP, pour remplir ses missions, le CRPE s'est doté de 4 groupes : comité des financeurs ; groupe d'appui et liaison ; groupe technique formation des demandeurs d'emploi ; groupe technique entreprises.



Les enjeux et ambitions de la feuille de route

Les orientations de la feuille de route du CRPE, adoptées le 25 novembre 2025, s'inscrivent dans les attendus de la loi pour le plein emploi englobant :

- Le déploiement des dispositifs et grands plans nationaux des politiques publiques pour faciliter le retour à l'emploi et la réponse aux besoins en recrutement, en cohérence avec les autres plans stratégiques régionaux notamment le CPRDFOP 2022-28 adopté par le CREFOP en juin 2022 comme une partie du plan Auvergne-Rhône-Alpes en faveur de l'économie, l'emploi, la formation et l'innovation.
- La prise en compte des remontées et actions des autres comités territoriaux.
- Le suivi et le pilotage des résultats de l'action du réseau pour l'emploi.

L'évolution des politiques de l'emploi est celle d'une territorialisation accrue des interventions des partenaires du réseau pour l'emploi, et des solutions qu'ils apportent aux publics et aux entreprises.

Toute la puissance de la démarche réside dans l'interaction d'une action de proximité mise en œuvre par des acteurs locaux, et le soutien apporté par les autres niveaux de gouvernance dans une logique d'offre de services aux territoires.

Dans ce contexte la feuille de route régionale trouve sa place dans une démarche intégrée, d'articulation des briques des politiques d'orientation tout au long de la vie, de formation et d'emploi.

Elle est évolutive.

Elle inclut la prise en compte des transitions dont la transition écologique et l'impact de l'IA sur l'emploi et la formation.

Elle identifie des publics et plans d'action prioritaires au niveau régional, là où elle a une valeur ajoutée.

Elle intervient en soutien aux besoins en compétences des entreprises et favorise les recrutements inclusifs.

Elle contribue aux actions menées par les comités locaux en mettant ses ressources à disposition quand cela est nécessaire et possible.

Le cœur de son action réside dans l'appui qu'elle apporte aux besoins des territoires, avec un regard particulier sur les plus ruraux dans une recherche d'équilibre.

Anticiper et travailler de façon transversale sur les transitions

numériques (notamment le développement de l'IA), énergétiques et climatiques, démographiques, qui impacteront fortement les transitions professionnelles dans de brefs délais.

Intersyndicale

AXE 1

Accompagner les publics, les entreprises et les territoires

La feuille de route régionale, à l'interface entre les orientations nationales et régionales et celles des comités territoriaux, a choisi de se concentrer sur certains publics prioritaires, représentant un enjeu partagé entre partenaires régionaux.

Quatre plans d'action accompagneront les jeunes, les travailleurs expérimentés, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et les étrangers en situation régulière et primo arrivants.

Les bénéficiaires du RSA, public prioritaire de la loi pour le plein emploi, s'ils ne sont pas ciblés spécifiquement par la feuille de route régionale, feront l'objet d'un suivi particulier en lien avec les comités territoriaux.

La feuille de route en compte les grands enjeux liés aux transitions notamment écologique et numérique, qui auront un impact sur l'emploi et la formation.

Elle s'inscrit dans une volonté de démarches transversales associant une action sur l'ensemble des freins à l'emploi, santé, emploi, logement et mobilité. Elle pourrait également travailler sur des démarches sectorielles.

Elle a vocation à faciliter le bon déroulement des grands projets et chantiers régionaux des dix ans à venir en formant et recrutant les futurs salariés nécessaires aux Jeux Olympiques et Paralympiques 2030, à l'installation des EPR2, et à la continuité du Lyon Turin.

Elle contribuera aux implantations nouvelles ou au développement d'entreprises sur le territoire en accompagnant le volet RH des projets régionaux d'importance majeure.

Le recrutement inclusif, transversal à chaque politique publique.

AGEFIPH

Travailler sur des recours emploi santé logement

DDETS-PP Ardèche

L'EMPLOI DES JEUNES

Les enjeux

- l'orientation,
- la prévention du décrochage,
- le traitement des freins périphériques à l'emploi,
- et une articulation plus étroite entre acteurs éducatifs, économiques et d'insertion.

Pour garantir à chacun un accompagnement structuré, cohérent et lisible.



LES PARTENAIRES

Education nationale,
Conseil Régional,
Conseils départementaux,
Réseau des Missions Locales,
France Travail,
Commissariat à la lutte contre la pauvreté,
EPIDE,
ARS,
E2C,
Ecoles de production,
OPCO,
MEDEF.

Trois axes opérationnels

1

Renforcement de l'orientation et de la formation

Déclinaison régionale du plan Avenir, amplification des actions de découverte des métiers, montée en charge de la Journée Vie Active sur 8 territoires, développement des filières à forts débouchés, en particulier dans les domaines scientifiques et technologiques.

2

Structuration des liens avec les entreprises

Développement des immersions professionnelles (dont le Mois de l'immersion), appui aux branches et COEF, coopération renforcée avec les OPCO, valorisation du parrainage et des réseaux d'ambassadeurs métiers, mobilisation des temps forts sectoriels, développement d'initiatives conjointes avec l'enseignement supérieur.

3

Prévention des ruptures de parcours

Consolidation de l'obligation de formation, valorisation des dispositifs intensifs (E2C, EPIDE, Ecoles de production), coopération accrue entre Missions Locales, France Travail et Conseils départementaux, traitement des freins périphériques et articulation avec les dispositifs dédiés au handicap.

Pour illustration

Journée Vie Active (JVA)

La Journée de Vie Active a été conçue pour accompagner les jeunes dans leur passage à l'âge adulte en leur donnant les clés des démarches administratives et des droits essentiels à leur insertion.

Imaginée par la DREETS et le Rectorat (DRAIO), en partenariat avec Unis Cité, elle propose une matinée d'ateliers interactifs animés par des jeunes en service civique, qui utilisent une frise de la vie active pour présenter les étapes clés de l'autonomie. L'après-midi prend la forme d'un parcours immersif dans les services publics, où les participants réalisent des démarches réelles à partir de situations fictives.

Deux expérimentations prometteuses ont déjà été menées à Thiers et Bourg en Bresse.

En 2026, 8 départements volontaires accueilleront de nouvelles sessions destinées à des jeunes en risque de décrochage.

À terme, l'objectif est de généraliser la JVA à toute une classe d'âge afin d'en faire un repère structurant du parcours jeunesse.

Le dispositif Form'toit

Initié et financé par la Région, Form'toit apporte une offre de services régionale concrète et complète pour lever les freins à la mobilité sur tout le territoire régional avec la prise en compte de trois familles de freins : le logement, le transport et la garde d'enfants.

Il propose 2 approches complémentaires :

- Une approche numérique via une plateforme simplifiée et ergonomique, référençant des propositions de logement et d'informations sur les aides au logement, des solutions de transport sur les territoires et des renseignements sur les modes de garde d'enfants ;
- Une approche humaine, avec des référents territoriaux disponibles sur chaque département pour un accompagnement sur-mesure, réactif et gratuit via :
 - un accueil individualisé (diagnostic de la situation et de la demande pour établir le besoin exact) ;
 - une information personnalisée (conseils sur les droits aux aides, les démarches à réaliser par l'utilisateur, des conseils mobilité adaptés) ;
 - une orientation ciblée (expertise sur le choix de la solution mobilité la plus optimale ; mise en relation avec des partenaires).

Le profil du public Form'toit est composé de plus de 60% d'alternants ou stagiaires de la formation professionnelle, 90% de moins de 30 ans et une majorité ayant des revenus mensuels entre 600 et 1 000€.

www.formtoit.org

La caravane des métiers

La caravane des métiers, unique forum itinérant en France, est devenu au fil des années un rendez-vous incontournable.

L'événement annuel, en déclinaison territoriale du Mondial des Métiers, valorise les secteurs et métiers qui recrutent et permet aux acteurs du monde professionnel de rencontrer de nouveaux publics dans les différents territoires, là où les entreprises ont des besoins en recrutement.

Cette initiative, organisée par Auvergne-Rhône-Alpes Orientation, structure portée par la Région depuis 2020, est l'image parfaite de la volonté régionale de rendre l'orientation et l'emploi accessibles à tous sur l'ensemble du territoire, tout en restant étroitement alignés avec les exigences du marché du travail. Elle permet d'ouvrir des perspectives, de créer des opportunités et d'accompagner chacun dans la construction de son avenir professionnel.

EN CHIFFRES

- de 26 ans

= 14,3%

de la demande d'emploi régionale

soit

90 200 jeunes

AVEC DES CARACTÉRISTIQUES
DE QUALIFICATION
CONTRASTÉES :

36 % = niveau CAP ou inférieur

16 % = niveau Bac +3 ou 4.

« Renforcer le lien avec les entreprises dès le collège.

**DDETS Haute-Loire,
DDETS-PP Ardèche,
Conseil départemental
de Haute-Savoie, le lab**

« Des dispositifs de stages courts pour les jeunes en décrochage.

OPCO 21

« Travailler avec l'ARS et les Missions Locales sur la santé mentale.

le lab

■ ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DES SALARIÉS DE 50 ANS ET +

Les enjeux

- le vieillissement de la population active,
- la nécessité de prévenir l'usure professionnelle, l'adaptation des compétences,
- la sécurisation des transitions professionnelles,
- et la lutte plus active contre les représentations liées à l'âge.



LES PARTENAIRES

Réseau pour l'Emploi,

ARACT,

Acteurs du Plan régional santé au travail,

Partenaires sociaux,

Consulaires,

Préventeurs,

APEC,

Branche Aides à domicile,

MIFE,

Uniformation

...

Deux axes opérationnels



Axe "Entreprises"

L'appui au recrutement et à l'intermédiation, la valorisation de l'offre de service des différents acteurs et du RPE plus généralement, par la promotion de la VAE, la mobilisation des branches professionnelles, la promotion de la transmission des compétences, l'adaptation des conditions de travail, la prévention du risque d'inaptitude, l'appui spécifique aux seniors en situation de handicap, le renforcement du dialogue social dans la gestion des âges.



Axe "Territorial"

L'intégration renforcée des seniors dans les politiques locales d'insertion et d'emploi, le développement de solutions adaptées, la mobilisation des ateliers et services dédiés (Atelier Senior 360, Atout Seniors, MRS), la coopération accrue entre France Travail, Cap Emploi, l'APEC, les MIFE et l'ensemble des partenaires territoriaux.

Avec pour objectifs de renforcer l'employabilité des seniors, prévenir les ruptures professionnelles et inscrire durablement la gestion active des âges au sein des organisations.

Pour illustration

Le parrainage vers et dans l'emploi

Le parrainage constitue un outil puissant au service de l'égalité des chances, en offrant à des personnes éloignées du marché du travail un accompagnement individualisé assuré par des professionnels bénévoles ou des retraités.

Il permet de lever les freins liés à l'isolement, au manque de confiance ou aux difficultés à comprendre les attentes des employeurs, grâce à un soutien direct, personnalisé et bienveillant.

L'enjeu en 2026 sera d'élargir l'action de l'Etat en lien avec le réseau pour l'emploi, à des projets ouverts aux personnes expérimentées afin de conforter la réussite de leurs transitions professionnelles.

Les parrains et marraines interviennent aussi bien sur la prise de recul, la méthodologie de recherche d'emploi, la découverte des entreprises que sur l'ouverture à de nouvelles opportunités par le réseau.

Ils accompagnent également les projets de création d'activité lorsque les bénéficiaires souhaitent entreprendre.

La Task Force Chimie

La Task Force Chimie est une mobilisation régionale inédite pour accompagner les salariés du secteur confronté aux mutations économiques.

Au sein de la filière de nombreuses entreprises emploient des professionnels expérimentés de plus de 45 ans, fortement exposés aux restructurations malgré des compétences techniques précieuses.

L'objectif est de porter un diagnostic opérationnel par bassin d'emploi pour repérer les métiers les plus menacés. Cette démarche identifiera les compétences transférables et proposera des passerelles vers les métiers émergents de la chimie durable.

Elle repose sur une coopération étroite entre services de l'État et partenaires territoriaux dont ceux du réseau pour l'emploi afin de sécuriser les parcours des salariés expérimentés tout en préservant le patrimoine industriel de la région. Combinant diagnostic et action, l'objectif sera de préfigurer des parcours de reconversion efficaces.

Accompagnement des seniors par les MIFE

Depuis 2023, dans le cadre de sa convention d'objectifs et de moyens conclue avec la Région, le réseau régional des 11 Maisons de l'information sur la formation et l'emploi (MIFE) met en œuvre une action spécifique d'accompagnement des publics seniors ; elle se décline via les objectifs suivants :

- Améliorer le repérage et l'identification de ces publics dans l'objectif de constituer des viviers supplémentaires de candidats permettant de répondre aux besoins en recrutement des entreprises ;
- Apporter une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises, en favorisant les évolutions et reconversions professionnelles des seniors ;
- Améliorer le taux d'employabilité de ces publics et la sécurisation de leurs parcours, notamment via la prise en compte de leurs difficultés périphériques d'accès à la formation et à l'emploi.

Cette offre de service varie selon les territoires en collaboration avec les entreprises, les mutuelles, la CARSAT, les caisses de retraite, la médecine du travail, les Opérateurs de compétences (OPCO), France Travail, etc. Et se décline sous forme de parcours d'accompagnement renforcés, bilans de carrière et de mobilités, clubs de recherche d'emploi, ateliers numérique, etc.

Le principe fondateur de l'accompagnement proposé repose sur la valorisation des expériences (professionnelles ou extra-professionnelles) pour permettre une lecture positive du parcours professionnel débouchant sur la co-construction d'un nouvel avenir professionnel possible et réalisable.

EN CHIFFRES

Demandeurs d'emploi de 50 ans et +

= 25,8%

en catégorie A,B,C

soit

162 250

demandeurs

AU 3^{ÈME} TRIM. 2025

17,4% = bénéficiaires du RSA

14,9% concernés par l'obligation d'emploi

« DES IDÉES

• Des ateliers intergénérationnels.

OPCO 2I

• Un dispositif de parrainage.

le lab

• La déclinaison de l'ANI seniors en expérimentant.

Intersyndicale

• Un tiers lieu pour le plus de 50.

DDETS-PP Savoie

• Prendre en compte la santé au travail.

le lab

• Promouvoir la transférabilité des compétences et faciliter les transitions vers d'autres secteurs ou métiers.

MEDEF

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les enjeux

- Améliorer l'accès et le maintien dans l'emploi.
- Anticiper les situations d'invalidité.



Deux axes opérationnels

1

Accompagnement des entreprises et amélioration de l'effectivité de l'OETH

Diffusion accrue de l'offre de service du PRITH, actions de recrutement inclusif, appui au maintien dans l'emploi et aux démarches d'anticipation, renforcement des liens avec les services de santé au travail, développement de formations à destination des managers, actions de sensibilisation sectorielles et réduction du nombre d'entreprises "quota zéro".

2

Action ciblée auprès des filières les plus en difficulté

Intégration des objectifs dans les contractualisations, renforcement des partenariats avec fédérations, OPCO et organismes de formation, rapprochement entre profils BOETH et besoins économiques, attention particulière aux filières stratégiques et aux projets structurants (tourisme, BTP, construction).

En complément, la stratégie prévoit la mutualisation et le partage de bonnes pratiques, notamment via un recours accru aux Établissements et service d'accompagnement par le travail (ESAT), Entreprises adaptées (EA) et structures de l'insertion par l'activité économique (IAE), ainsi qu'un dialogue renforcé avec les représentants des salariés et organisations patronales.

Visant une amélioration de la qualité des parcours des travailleurs handicapés.

LES PARTENAIRES

AGEFIPH,
FIPHFP,
France Travail,
CHEOPS,
Réseau des Missions Locales,
Conseils départementaux,
OPCO,
UNEA,
...

Pour illustration

Action Experts Comptables & Handicap

Pour mieux sensibiliser les petites et moyennes entreprises aux obligations liées à l'emploi des travailleurs handicapés (OETH), un partenariat avec les Experts Comptables a permis de renforcer l'appui aux entreprises en la matière.

L'ambition est de consolider durablement ce rendez-vous en partenariat avec le MEDEF et l'AGEFIPH.

L'objectif est de rappeler aux entreprises les enjeux liés à cette obligation, les effets induits par son non-respect, mais aussi les aides mobilisables pour faciliter l'embauche de salariés en situation de handicap.

L'objectif est aussi de concourir à la notoriété des entreprises adaptées, dont le rôle clé illustre les potentialités que ces dernières représentent pour le recrutement mais aussi pour la réponse à l'obligation d'emploi.

L'ambition est donc de s'appuyer sur une première initiative en associant les experts comptables grâce à leur rôle de relais et de conseil auprès des entreprises.

Transport Logistique & Handicap

Le secteur transport logistique souhaite diversifier ses recrutements et mieux intégrer les personnes en situation de handicap, d'autant que plusieurs entreprises adaptées y sont déjà implantées.

Deux journées organisées dans les départements du Rhône et de l'Isère ont démontré l'intérêt d'un format alliant sensibilisation, démonstrations de véhicules adaptés et rencontres directes avec les employeurs.

Les participants ont pu découvrir les aides existantes, les formations accessibles et manipuler des véhicules aménagés, allant du poids lourd au bus, grâce aux équipements mis à disposition par l'AFTRAL. L'après midi était consacrée à un job dating réunissant demandeurs d'emploi handicapés, entreprises ordinaires et entreprises adaptées, permettant des recrutements immédiats.

Forts de ce succès, les partenaires souhaitent renouveler cette initiative car elle illustre le potentiel inclusif du secteur et la volonté de promouvoir la diversité des profils dans les métiers de la mobilité.

« ILS PROPOSENT

- Un hackaton inclusion pour identifier les solutions innovantes en entreprises. **OPCO 21**
- Valoriser les entreprises vertueuses. **le lab**
- Un état des lieux des accords d'entreprises dans la région et de le communiquer à tous pour inspiration. **DDETS-PP 07**
- Le faire par filière. **Métropole de Lyon**
- Créer des handiteams dans les CLPE
- Mobiliser des Entreprises adaptées comme espaces de maintien et de « relance » professionnelle. **UNEA**

EN CHIFFRES

14 154
entreprises
assujetties à
l'obligation d'emploi
des travailleurs
handicapés

Demandeurs d'emploi
bénéficiaires
de l'OETH

= 8% soit
49 400 personnes

parmi l'ensemble des inscrits
à France Travail (catégories A, B, C)

L'EMPLOI DES ÉTRANGERS EN SITUATION RÉGULIÈRE ET PRIMO ARRIVANTS

Les enjeux

Faciliter l'intégration des étrangers primo arrivants en leur permettant d'accéder rapidement à l'emploi.

Répondre aux besoins des entreprises sur les métiers en tension en formant davantage les étrangers en situation régulière



Cinq axes pour améliorer l'insertion professionnelle

1

Mieux repérer et accompagner les étrangers primo arrivants

- Soutenir l'action conjointe de France Travail et l'OFII, pour une inscription automatique des EPA comme demandeur d'emploi
- Les inscrire dans un parcours de recherche d'emploi avec un accompagnement adapté au plus tôt après leur arrivée

2

Mieux outiller les prescripteurs du RPE

Pour accompagner efficacement les EPA vers l'emploi s'assurer que les prescripteurs du réseau pour l'emploi (CAP Emploi, Missions locales, Conseils départementaux) disposent des informations leur permettant de connaître les caractéristiques des demandeurs d'emploi étrangers primo arrivants

3

Mieux accompagner les entreprises dans le recrutement d'étrangers primo-arrivants

- Mobiliser les entreprises dans toutes leurs composantes (clubs les entreprises s'engagent, consulaires, fédérations professionnelles, entreprises connues des membres du réseau pour l'emploi).
- En les informant sur les situations juridiques qui sont celles des EPA en situation régulière pour accompagner les recrutements et maintien dans l'emploi

4

Améliorer le recours à la formation

Accroître la lisibilité et la mobilisation des formations existantes, notamment concernant le Français Langue Etrangère, levier majeur de l'accès à l'emploi

5

Offrir des solutions d'accès rapide à l'entreprise

Mobiliser les structures d'insertion par l'activité économique pour construire des passerelles vers l'entreprise

Avec pour objectif d'améliorer la fluidité des parcours, de sécuriser les recrutements, de faciliter l'accès à la formation et de renforcer la contribution de ce public aux besoins économiques régionaux

LES PARTENAIRES

SGAR,
DREETS et DDETS,
France travail,
Missions locales,
OFII,
DMI,
Clubs d'entreprises,
...

Pour illustration

Le kit employeur

L'association ADATE met à destination des employeurs plusieurs ressources concernant le droit au travail des étrangers, notamment des fiches pratiques présentant les modalités d'embauche d'un salarié étranger, les titres de séjour qui autorisent à travailler, la demande d'autorisation de travail. Une permanence téléphonique est également accessible en cas de difficultés.

<https://www.adate.org/kit-employeur/>

Le kit conseiller

Avec la mise en œuvre de la Loi pour le Plein Emploi, France Travail et le Réseau Pour l'Emploi (RPE) renforcent leur stratégie d'« aller vers » les publics Étrangers Primo-Arrivants.

Un kit conseiller est déployé en interne à France Travail depuis février 2025 et a vocation à être partagé aux partenaires du RPE.

Interactif, il est construit autour de 4 personnes représentatives de la diversité de ce public mais aussi des besoins qui leur sont communs (FLE, mobilité, logement, santé mentale etc.).

Le conseiller « navigue » entre 3 parcours « clés en main » permettant d'explorer les freins de manière exhaustive et d'y répondre grâce à un catalogue de ressources.

« POUR RÉUSSIR

- Disposer d'une offre de formation linguistique pour répondre au besoin et lever ce premier frein à l'emploi. **Tous les contributeurs**
- Disposer de données plus précises sur les publics pour mieux cibler les actions. **CDPE Puy-de-Dôme**
- Informer les entreprises sur les droits.
- Les accompagner notamment lors du renouvellement du titre de séjour. **Métropole de Lyon**
- Prévenir les ruptures de droit. **le lab**
- Organiser un partenariat avec les structures de l'insertion par l'activité économique pour proposer des contrats passerelles **OPCO 21**

EN CHIFFRES

13 574
signataires
de CIR

(Contrat d'Intégration Républicaine)

de moins de 5 ans inscrits
à France Travail en région
(nov. 2025)

50,3 %
= niveau faible
ou inexistant de
qualification,

26,6 %
= niveau Bac +2
ou supérieur,

30 %
= inscrits
en activité partielle

Mobilisation autour des grands projets



Dans le cadre de la relance de la filière nucléaire, le Président de la République a décidé d'implanter la 3ème paire de réacteurs nucléaires de technologie EPR2 à proximité de la centrale nucléaire existante du Bugey dans la plaine de l'Ain. Ce projet EPR2 va mobiliser des milliers d'emplois pendant plusieurs années à compter de l'été 2027 et représente une réelle opportunité pour le territoire en matière d'aménagement, de développement économique et d'emploi (de 8 000 à 10 000 salariés au pic de l'activité en 2035 et 100 métiers différents).

Les enjeux : disposer de salariés formés dans chaque métier nécessaire au chantier et favoriser l'emploi et la sous-traitance locale.

La gouvernance du projet comprend deux groupes de travail pour l'emploi et la formation et l'accompagnement des entreprises avec une feuille de route pour chacun.

ILS PROPOSENT

La mise en œuvre d'une stratégie de formation en vue des recrutements des personnes en parcours d'insertion.

Partenariat entre Uniformation et les SIAE de l'Ain, du Rhône, de l'Isère, de la Savoie et de la Haute-Savoie

La création d'un observatoire des besoins en compétences.

OPCO 2I, le lab

Mobiliser le Projet de Transition Professionnelle (PTP) pour répondre aux besoins en recrutement.

Transitions Pro

L'association de la Maison Métropolitaine pour l'Insertion et l'Emploi pour les clauses sociales.

Métropole de Lyon

Comme pour les JOP 2024, les Entreprises Adaptées pourraient répondre à des marchés, avec un travail de préparation des réponses possibles en amont

UNEA



Depuis 2018, Etat et Conseil régional pilotent et financent des actions pour permettre le bon fonctionnement du chantier du Lyon Turin sur le plan des ressources humaines. Cela passe par la facilitation des clauses sociales, l'information des entreprises sur les marchés ; le pilotage et le suivi du guichet unique Mon emploi Lyon Turin dédié à l'emploi et à la formation.



Des projets et grands chantiers structurants pour la région, qui demandent des interventions des pouvoirs publics sur l'emploi et la formation.

LES JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES DE 2030

Les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2030 auront lieu en région Auvergne-Rhône-Alpes et PACA.

Cet événement implique des chantiers de construction et rénovation et de forts besoins en recrutement lors des événements sportifs.

Les enjeux : mobiliser les clauses sociales dans les marchés publics au bénéfice des publics éloignés de l'emploi ; informer les entreprises locales sur les marchés ; disposer du vivier de salariés formés nécessaires aux chantiers ; veiller à « l'héritage » de l'événement sur les territoires.



ILS SOUHAITENT

Une information régulière des CDPE et CLPE de la région sur les actions conduites et les opportunités d'emploi de ces grands chantiers.

CDPE Puy-de-Dôme, le lab

Une association des organisations syndicales sur sites.

le lab

Un engagement global de responsabilité sociale et sociétale pourrait être exigé de tout intervenant associé aux plus importants de ces grands projets.

Métropole de Lyon

La mobilisation des entreprises locales dans la chaîne de sous-traitance.

MEDEF



PRIM (Projets Régionaux d'Importance Majeure)

La méthode PRIM permet de mieux accompagner des grands projets économiques structurants par une identification d'un nombre limité de projets qui bénéficieront d'un soutien renforcé de la Direction Générale des Entreprises (DGE) et des territoires via les préfetures et services déconcentrés de l'Etat.

En Auvergne-Rhône-Alpes, 12 projets ont été retenus. Parmi eux certains ont une forte composante recrutement et feront l'objet d'un suivi particulier du réseau pour l'emploi.



AXE 2

Offre de services aux comités territoriaux pour l'emploi

L'évolution des politiques de l'emploi est celle d'une territorialisation accrue des interventions des partenaires du réseau pour l'emploi, et des solutions qu'ils apportent aux publics et aux entreprises.

Toute la puissance de la démarche réside dans l'interaction d'une action de proximité mise en œuvre par des acteurs locaux, et le soutien apporté par les autres niveaux de gouvernance dans une logique d'offre de services aux territoires.

Cet axe est majeur et constitue le socle de l'action du comité régional pour l'emploi.

L'offre de service comprendra notamment une méthode pour la remontée des besoins en formation, de la mise à disposition de données utiles pour aider à la décision, des échanges de pratiques sur des thématiques en lien avec les plans d'action des différents niveaux territoriaux, un accompagnement pour le pilotage de l'action du réseau pour l'emploi.

Elle se nourrira des demandes des territoires, et est donc évolutive. Elle pourra être évaluée et revue tous les ans si besoin.

Les actions sont issues des réflexions des groupes de travail, des contributions des partenaires et d'un Lab des membres du CRPE.

Création d'un espace ressources partagé ouvert à tous les CTPE

Nos études peuvent concourir si nécessaire aux études et diagnostics menées par nos partenaires et cofinanceurs.

OPCO EPMétropole de Lyon

Diffuser les bonnes pratiques locales efficaces et, lorsque les difficultés dépassent le niveau local (mobilité, logement, attractivité), organiser une mobilisation bi-départementale, interdépartementale ou régionale.

MEDEF

Développer un portail collaboratif pour le partage des diagnostics et données territoriales.

Proposer des kits méthodologiques pour la remontée des besoins en compétences et formation.

Organiser des webinaires trimestriels pour présenter les dispositifs régionaux et les financements.

Créer un réseau d'entreprises partenaires pour faciliter les mises en relation locales.

Mettre en place un fonds d'appui régional pour soutenir les projets innovants des territoires.

OPCO 21

La mise en place d'actions de formation, de webinaires et d'échanges de pratiques entre pairs apparaît nécessaire afin de favoriser la montée en compétences collective.

DDETS-PP Haute-Loire

Intérêt du témoignage et retour d'expérience.

DDETS Rhône

Se professionnaliser ensemble : acquérir une méthode partagée avec des supports communs pour réaliser les diagnostics et les plans d'actions. La lisibilité et l'efficacité de l'ensemble sont essentielles pour pouvoir tirer des enseignements qualitatifs sur les résultats obtenus.

Intersyndicale

Capitaliser sur les démarches qui ont déjà fait leurs preuves plutôt que de recréer de nouveaux outils sans nécessité.

MEDEF

Le CRPE pourrait par ailleurs permettre de communiquer sur les pratiques inspirantes dans les territoires et aider à la réalisation d'études et cartographies partagées.

DDETS-PP Ardèche

La mobilisation au niveau régional des financeurs sera complémentaire avec l'impulsion départementale. Besoin d'une cartographie des financements régionaux

Le lien devra être fluide entre le CDPE, CLPE, les CDPE et le CRPE à la fois pour l'appui en formation, l'accompagnement sur certaines actions mais aussi pour les financements.

CDPE 63

Besoin d'une offre de service régionale (accompagnement) pour l'évaluation et l'actualisation des FDR.

CTPE. DDETS-PP Cantal



PARTAGE DES RESSOURCES DISPONIBLES

Problématique identifiée

De nombreuses ressources sont disponibles au niveau régional pour permettre aux acteurs de l'emploi de mieux connaître leurs territoires.

Ils peuvent ainsi accéder à des données statistiques fiables leur permettant d'ajuster leurs feuilles de routes, les actions conduites et les thématiques prioritaires retenues.

Toutefois, certaines ressources sont parfois méconnues, alors qu'elles constituent une vraie valeur ajoutée pour l'analyse des évolutions socio-économiques.

L'enjeu est de les présenter et de les mettre à disposition des comités territoriaux pour l'emploi.

OBJECTIFS DE L'ACTION

1

Faire connaître les ressources de l'Académie du Réseau pour l'Emploi, et accompagner son appropriation par les membres des CLPE.

2

Présenter l'offre de service régionale financée par l'Etat et la Région à travers Via Compétences : DATA SCOPE, Observatoire thématique sur le Handicap.

3

Présenter la ressource d'ingénierie publique portée par l'AFPA sur financement de l'Etat.

Description

- Webinaire d'1h environ avec interventions successives et éventualité d'un témoignage d'acteurs ayant eu recours à ces services.
- Cycle en plusieurs séquences, compte tenu de la multiplicité des ressources disponibles, avec une programmation sur la durée e la feuille de route (2026/2028).

Chef de file : Via compétences



DES CLÉS POUR COMPRENDRE ET ANALYSER LES INDICATEURS DU CONSEIL NATIONAL POUR L'EMPLOI ET LE TABLEAU DE BORD DU RPE

Problématique identifiée

Le réseau pour l'emploi est doté d'un système d'indicateurs riche, à de multiples niveaux territoriaux.

Ainsi 15 indicateurs ont été retenus par le comité national pour l'emploi pour suivre les résultats et piloter l'action du réseau pour l'emploi.

Les CLPE doivent pouvoir se saisir des outils de pilotage et avoir les clés de compréhension des indicateurs et mesures des résultats de l'action locale.

OBJECTIFS DE L'ACTION

- 1 **Accompagner les CLPE** à l'utilisation du tableau de bord national
- 2 **Mettre à disposition des monographies départementales** à l'attention des CDPE reprenant les indicateurs clés du Comité national et prenant en compte les publics prioritaires
- 3 **Accompagner la diffusion de ces monographies départementales** pour donner des clés d'analyse et de suivi des évolutions dans le temps ou les situations de rupture de tendances

Description

- Webinaire de 1h-1h15 avec intervention d'experts régionaux ou nationaux
- Echanges de pratiques permettant de s'approprier ces outils régionaux et nationaux
- Possibilité de faire un cycle en plusieurs temps sur moyen terme

Chef de file : France Travail et Via compétences



IDENTIFICATION ET PRIORISATION DES BESOINS EN FORMATION EN FONCTION DES BESOINS DES TERRITOIRES

OBJECTIF DE L'ACTION

Recueillir et prioriser les besoins en formation au niveau local pour optimiser les réponses adaptées aux spécificités du territoire.

Description

Au niveau régional, élaborer une trame type de recensement des besoins pour permettre une exploitation optimisée par les niveaux départemental et régional.

Au niveau des CDPE et CLPE :

- 1. Organiser des réunions régulières** avec les acteurs du CDPE/CLPE pour partager et discuter des besoins en compétences.
- 2. Différencier les besoins structurels et conjoncturels** en tenant compte des spécificités économiques locales (secteurs en tension).
- 3. Établir un diagnostic territorial** basé sur des données d'emploi et un portrait du territoire, afin de mieux comprendre les enjeux locaux. Permettre une offre de formation additionnelle en fonction de l'évolution des besoins/priorités. Introduire la notion de typologie des publics (dans une optique d'accessibilité des publics dont BRSA au parcours de formation).
- 4. Prioriser les besoins identifiés** en fonction de leur pertinence et de leur faisabilité, tout en assurant un équilibre entre formations qualifiantes et compétences clés.

Production d'un rapport semestriel consolidant les besoins identifiés, avec une hiérarchisation claire.

Il est proposé de travailler en lien avec certains CLPE déjà avancés sur la thématique pour vérifier la méthode et optimiser les outils.



SUIVI ET ÉVALUATION DES FORMATIONS

OBJECTIF DE L'ACTION

Assurer le suivi des actions de formation et évaluer leur impact sur l'emploi local.

Description

Au niveau régional, construire une trame type afin de recueillir les résultats.

Au niveau des CDPE et CLPE :

- 1. Mettre en place un système de suivi** des formations, incluant la participation, le taux de réussite aux certifications et le retour à l'emploi des participants.
- 2. Analyser l'impact des parcours de formation existants**, notamment comment les sortants s'intègrent sur le marché du travail. Prendre en compte des critères type en lien avec les freins (ex DEBOE, jeunes...), niveau de formation des stagiaires à l'entrée en formation, modalités pédagogiques de mise en œuvre (présentiel / distanciel) parcours qualifiant ou certifiant....
- 3. Recueillir régulièrement les retours d'expérience** des participants et des entreprises pour ajuster les offres de formation si nécessaire.
- 4. Préparer une synthèse des résultats constatés**, qui servira à alimenter les futures remontées de besoins aux niveaux départemental et régional.

Production d'un rapport d'évaluation annuel sur l'impact des formations, incluant recommandations pour ajustements futurs.

Il est proposé de travailler en lien avec les commissions formation des CDPE pour vérifier la méthode et optimiser les outils.



COMMUNICATION ET COORDINATION ENTRE NIVEAUX SUR LES BESOINS EN FORMATION

OBJECTIF DE L'ACTION

Assurer une communication fluide entre le niveau local, départemental et régional pour mise en visibilité de l'offre de formation et des choix opérés par les acheteurs de formation.

Description

Au niveau régional :

- 1. Établir un protocole de communication** entre les différents niveaux (local, départemental, régional) pour partager les décisions prises concernant les besoins en formation et un calendrier pour donner une visibilité sur l'année des grandes phases.
- 2. Organiser des retours réguliers** vers le local sur l'état d'avancement des demandes formulées par le CLPE afin d'éviter l'effet déceptif.
- 3. Utiliser un livrable harmonisé fourni par le niveau régional**, qui servira de référence pour la formalisation des besoins.
- 4. Faciliter la coordination avec d'autres CLPE voisins**, afin d'optimiser la prise en compte des bassins d'emploi élargis (à articuler avec les CDPE)

Production d'un document de synthèse trimestriel sur la communication inter-niveaux, incluant retours du terrain et ajustements nécessaires.

Production d'un rapport d'évaluation annuel sur l'impact des formations, incluant recommandations pour ajustements futurs.



RELATION À L'ENTREPRISE

Contexte

Second pilier de la loi plein emploi, l'accompagnement des entreprises est un axe majeur pour le réseau pour l'emploi et un enjeu pour les comités territoriaux.

Au niveau régional, un groupe technique du CRPE s'est constitué pour travailler sur cinq thématiques :

- Les besoins en ressources humaines dans les entreprises de la région
- L'attractivité des métiers
- La stratégie d'aller-vers les entreprises
- Le sourcing inclusif
- La coordination des offres de services aux employeurs et suivi

OBJECTIF DE L'ACTION

Être en appui aux CDPE et CLPE, mettre à leur disposition des outils, des ressources, donner à voir les expérimentations réussies dans les territoires, ouvrir des espaces d'échanges pour plus d'efficience des actions.

Description

1. Elaborer et fournir une cartographie et un lexique commun des 5 à 7 services clés que l'ensemble du RPE maîtrise et s'engage à proposer aux entreprises

- Elaboration d'une cartographie en partant du besoin de l'entreprise : attractivité, besoins de formation, recrutement/ appui sur du recrutement spécifique/ conseil RH/ sécurité et conditions de travail, sécurisation dans l'emploi...
- Recenser et partager les bonnes pratiques et dispositifs efficaces en matière de recrutement innovant pour inspirer d'autres entreprises.
- Rendre visible l'outil cartographie pour les acteurs et les utilisateurs et le mettre à disposition afin d'optimiser son utilisation.

2. Renforcer toutes les actions d'orientation et d'attractivité sur les secteurs et métiers connaissant des difficultés de recrutement

Anticiper, préparer et former tous les publics pour répondre aux enjeux des transitions écologiques, énergétiques, numériques et démographiques.

Renforcer la mobilisation des actions autour des métiers de la transition écologique (agriculture, construction, industrie) et des métiers de la santé.

RELATION À L'ENTREPRISE

AXES DE TRAVAIL

- Anticiper les besoins de main d'œuvre et la mobilisation des publics nécessaires aux projets majeurs de développement économique (EPR2, Lyon Turin, JO 2030).
- Adapter l'offre d'orientation et de formation en construisant des parcours de formation adaptés, selon les enjeux de court, moyen et long terme, en prenant en compte les capacités actuelles de financement.
- Travailler une offre de service aux entreprises pour bien identifier leurs besoins en termes de compétences.
- Favoriser l'anticipation et la mise à disposition au bon moment des compétences lors des implantations ou du développement d'une entreprise (PRIM...).
- Contribuer à développer la « circulation des talents » : tester le recrutement circulaire sur un secteur d'activité et/ou un territoire.
- Encourager les actions de découverte des métiers en lien avec les établissements scolaires et le monde économique.
- Accompagner l'insertion professionnelle des sortants de formation tout au long de leur vie en tenant compte des besoins économiques des territoires, notamment les actions en faveur des jeunes sortants de formation (bac pro / CAP), avec les lycées professionnels en se rapprochant des BDE (Bureau Des Entreprises) des établissements.
- Mobilisation des entreprises autour du handicap (développer le dispositif handimatch) et de l'insertion d'étranger primo arrivants, des seniors et des bénéficiaires des minimas sociaux.
- Renforcer la mobilisation autour des dispositifs d'immersion professionnelle : détection de potentiels et d'ambassadorat.

ACTION À POURSUIVRE

Le Mois de l'Immersion Professionnelle

Lancé en 2024 par la DREETS avec France Travail et l'Association régionale des Missions locales, il est devenu un rendez-vous régional majeur pour promouvoir la découverte des métiers et l'orientation par l'expérience.

En 2025, l'association régionale des CAP Emploi (CHEOPS) a rejoint le pilotage afin d'intégrer pleinement les Cap emploi et de renforcer le caractère inclusif de la démarche, en cohérence avec la loi Plein Emploi.

Cette mobilisation du réseau pour l'emploi permet à la fois une coordination des initiatives et la mobilisation des acteurs territoriaux en charge d'organiser des événements, visites et actions auprès des entreprises, pleinement parties prenantes et bénéficiaires.

Cette mobilisation d'ampleur permet de sensibiliser les employeurs, de renforcer l'usage de la PMSMP et de fédérer le Réseau pour l'Emploi autour d'un projet commun.

Les résultats sont particulièrement encourageants : plus de trois cents événements à chaque édition et une progression notable des immersions, avec +21 % en 2024 et +20 % en 2025, accompagnée d'un nombre croissant d'entreprises accueillantes.

Le Mois de l'Immersion s'affirme comme un levier essentiel pour rapprocher les publics et le monde du travail.



ECHANGES AUTOUR DES PRATIQUES DE TERRITOIRE

Problématique identifiée

A travers 155 actions en région, les CLPE se sont emparés de thématiques nombreuses et diversifiées. Certaines sont centrées sur les recrutements, la relation à l'entreprise, d'autres sont plus liées à l'accompagnement des demandeurs d'emploi et les freins périphériques.

D'autres sont moins développées, parfois par méconnaissance des ressources ou des leviers pour les mettre en œuvre, comme sur la santé, le lien emploi et logement, la prise en compte de certains publics (ESR) ou les enjeux relatifs au handicap.

Les CLPE doivent pouvoir bénéficier d'échanges entre pairs pour connaître les bonnes pratiques, identifier les conditions de réussite, les partenaires pertinents voire conduire des actions en inter CLPE.

OBJECTIFS DE L'ACTION

Mettre en place un cycle de rencontres inter CLPE sur des thématiques identifiées au travers des contributions des partenaires du CRPE, des groupes de travail du CRPE et des besoins exprimés par les comités départementaux et locaux.

Thèmes déjà identifiés à confirmer :

- 1 Partager les méthodes et outils de la relation à l'entreprise au travers des task force entreprise.
- 2 Favoriser la rencontre entre les acteurs de l'accompagnement des publics et les opérateurs de l'accès au logement pour une démarche globale d'accès à l'emploi et au logement.
- 3 Identifier les ressources pour agir en faveur de la santé, et de la santé mentale des jeunes.
- 4 Le recrutement inclusif, les clés pour agir et dépasser les défis des handicaps pour favoriser l'insertion professionnelle.
- 5 Comprendre les enjeux, droits, devoirs et clés d'insertion des personnes étrangères primo arrivantes.
- 6 Acquérir une culture commune du pilotage par l'impact.

Description

Rencontres entre CLPE volontaires, sur la base d'appels à manifestations d'intérêt, pour travailler ensemble sur une thématique en lien avec l'accompagnement des publics et entreprises ou répondant à un besoin de méthode et d'outils contribuant à plus d'efficacité de l'action locale.

Selon des modalités à préciser et en élaborant un calendrier sur la durée de la feuille de route régionale avec une priorisation des thématiques.

AXE 3

Tableau régional de pilotage

Le CRPE a pour mission de piloter et suivre les résultats de l'action du RPE et d'en rendre compte au niveau national.

Il suivra notamment les résultats de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA, accompagnés par le réseau pour l'emploi au niveau local.

Il suit les indicateurs régionaux du tableau de bord du RPE.

Il produira régulièrement et au moins 2 fois par an, des statistiques et analyses permettant à chaque territoire de mesurer sa performance et d'ajuster ses orientations en tant que de besoin.

Il organisera la diffusion d'une culture du pilotage par l'impact à tous les niveaux de territoire et en produire des analyses pour mesurer l'efficacité de l'action publique.

Il serait intéressant de ne pas limiter les indicateurs liés à la formation aux seules formations à visée professionnelle.

Un indicateur synthétique de niveau d'offre par bassin de vie (CLPE) pourrait être proposé : nombre de places dont personnes formées du bassin concerné au regard du nombre de demandeurs d'emploi du territoire.

Métropole de Lyon

Le suivi des BRSA doit être une priorité majeure et faire l'objet d'indicateurs et de bilans clairement communiqués au CRPE. Une entrée par « frein » pourrait permettre de lister et d'évaluer toutes les réponses possibles apportées au sein des CLPE pour reproduire celles qui se révèlent efficaces.

Intersyndicale

Un tableau de bord partagé doit également permettre d'analyser les dispositifs n'atteignant pas leurs objectifs de retour à l'emploi, en identifiant des indicateurs explicatifs complémentaires.

MEDEF

Le tableau de bord du RPE a été présenté dans chacun des CLPE et le lien url envoyé. Il conviendrait d'en faire une promotion plus large auprès des acteurs économiques et des usagers.

Sous-préfète du Rhône et DDETS du Rhône

La mise à disposition d'indicateurs sur les publics prioritaires retenus est primordiale pour assurer leur suivi et poursuivre la construction de nos actions concrètes, au plus près des territoires. Une couche statistique départementale et infra avec une lecture au niveau des CLPE serait un plus.

CDPE Puy-de-Dôme

L'Agefiph, en tant que membre du Comité national pour l'emploi abondera les données chiffrées de sa responsabilité pour enrichir les tableaux de bord.

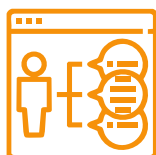
AGEFIPH

PILOTAGE ET SUIVI DES RÉSULTATS

Indicateurs qui seront suivis dans la feuille de route

THÉMATIQUES	INDICATEURS RETENUS
 Retour à l'emploi	<ul style="list-style-type: none">• Taux d'accès à l'emploi à 6 mois• Taux de présence en emploi à 6 mois
 Entreprise	<ul style="list-style-type: none">• Taux de pourvoi des offres• Délai de pourvoi des offres• Taux de recours des employeurs au réseau pour l'emploi• Taux de satisfaction des employeurs au réseau pour l'emploi
 Parcours d'accompagnement	<ul style="list-style-type: none">• Taux de satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement• Délai entre l'inscription et la signature du contrat d'engagement• Ruptures d'accompagnement• Réorientations au cours de l'accompagnement• Persistance des freins socio-professionnels
 Formation	<ul style="list-style-type: none">• Taux d'accès à l'emploi (et présence en emploi) 6 mois après la sortie de formation• Part des publics «prioritaires» parmi les entrants en formation• Taux d'accès à la formation
 Coopération	<ul style="list-style-type: none">• Indicateurs matérialisant la coopération au sein du réseau pour l'emploi
 Moyens	<ul style="list-style-type: none">• Indicateurs sur les moyens dédiés aux offres de solution et aux parcours d'accompagnement

Résultats



XX

La description des publics

Es dolupiston ne velibus et hit adSolorat aut la num qui beatae lisintium quate



XX

Le taux d'accès à l'emploi et de présence en emploi durable

Es dolupiston ne velibus et hit adSolorat aut la num qui beatae lisintium quate



XX

Le taux de pourvoi des offres

Es dolupiston ne velibus et hit adSolorat aut la num qui beatae



XX

Le délai de pourvoi des offres

Es dolupiston ne velibus et hit adSolorat aut la num qui beatae



XX

Le taux de recours des employeurs au RPE

Es dolupiston ne velibus et hit adSolorat aut la num qui beatae



XX

Le taux d'accès à l'emploi (et présence en emploi) 6 mois après la sortie de formation

Es dolupiston ne velibus et hit adSolorat aut la num qui beatae lisintium quate



XX

La part des publics «prioritaires» parmi les entrants en formation

Es dolupiston ne velibus et hit adSolorat aut la num qui beatae lisintium quate

Contact

Secrétariat permanent
du CREFOP - CRPE Auvergne-Rhône-Alpes

mentions légales

Service communication - France Travail Auvergne-Rhône-Alpes