

JUILLET 2015



# STRATÉGIE RÉGIONALE DE L'EMPLOI

**DIRECCTE D'ILE-DE-FRANCE**

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation,  
du travail et de l'emploi



## PRÉAMBULE

---

L'Ile-de-France se caractérise par sa taille, par la concentration de sièges sociaux, par le nombre d'acteurs participant à la mise en œuvre des politiques publiques qui ont un impact direct ou indirect sur le champ de l'emploi. Il en résulte notamment la nécessité d'une articulation et un pilotage renforcé des actions et d'une étroite coordination tant au niveau régional, qu'entre les différents niveaux territoriaux.

Pour les années 2015-2017 plusieurs événements structurants devront être pris en considération dans la mise en œuvre de la présente stratégie régionale de l'emploi : le projet de métropole et son impact sur les intercommunalités, la réforme de l'organisation du service public de l'emploi (SPE), la modernisation de l'action publique et des services de l'Etat sur les territoires, et le nouveau cadre décentralisé. La mise en œuvre de ces évolutions institutionnelles importantes pourra s'appuyer sur la qualité des partenariats développés avec le Conseil régional, le Service public de l'Emploi et les grands acteurs en réseau connexes. Par exemple, l'intensité des échanges entre Etat, Région, SPE, Partenaires sociaux et OPCA, mis en œuvre sur les grands projets de formations prioritaires pour l'emploi ou dans la convention tripartite de sécurisation des parcours professionnels régulièrement réactualisée depuis 2009 ou à l'occasion de la mobilisation partenariale sur les seniors et alternance lancés en juillet 2014, sont autant d'acquis préfigurateurs de coopérations plus complètes, dans le cadre de stratégies concertées de l'emploi, l'orientation et formation professionnelle en vue de mieux lier les besoins emplois et adapter l'offre de formation des demandeurs d'emploi sur un mode tripartite, dans le cadre d'une évolution de la gouvernance autour du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP).

D'autre part, la région Ile de France est marquée par de grandes inégalités territoriales mais aussi qui se traduisent l'émergence de populations défavorisées confrontées à des difficultés pour s'insérer tant sur le plan social que professionnel.

Ces inégalités territoriales dans l'accès à l'emploi

peuvent s'expliquer d'une part par l'hétérogénéité des niveaux de qualifications en Ile-de-France, souvent peu favorable aux faibles niveaux de qualification et d'autre part par un contexte économique variable selon les territoires marqué tendanciellement par :

- une **fragilité accrue des entreprises** particulièrement vulnérables aux nouvelles baisses d'activité ou impactées par des évolutions de leur modèle économique et difficultés des PME et TPE, à mobiliser outils d'accompagnement existants
- une **difficulté pour les salariés à anticiper leur reconversion**, à se saisir des dispositifs d'accompagnement, à valoriser leurs compétences acquises, à appréhender les besoins des entreprises qui recrutent sur le territoire, à finaliser leur projet professionnel

Mais dans le même temps, des dynamiques positives apparaissent sur des secteurs porteurs, dans les services de proximité, liés aux transports ou même industriels au regard de la concentration de pôles de développement économique. L'enjeu de la transition écologique est également porteur d'innovations faisant émerger de nouvelles compétences voire parfois de nouveaux métiers<sup>1</sup> (voir le contrat d'études prospectives).

Par ailleurs, le nouveau PNRU, dans le cadre de la politique de la ville et des quartiers prioritaires<sup>2</sup> est un fort levier pour l'emploi en Ile de France au vu de l'importance des territoires franciliens concernés avec, d'importants investissements publics<sup>3</sup>, les quartiers concernés en IDF étant (près de 200 sur les 1300 QPV<sup>4</sup>), ce qui permettra la mobilisation importante des acteurs de l'emploi et de l'insertion et du secteur du BTP, mais aussi les acteurs publics sur les clauses sociales.

Dans un contexte de profonde mutation organisationnelle, l'enjeu structurant sera donc bien de consolider la coordination et la réactivité des acteurs du travail et de l'emploi et avec les partenaires sociaux, un axe transverse de la présente stratégie étant la promotion du dialogue social territorial et d'entreprise, et l'appui à la GPEC et à la négociation d'entreprise sur

<sup>1</sup> Contrat d'étude prospective

<sup>2</sup> Décret du 30/12/2014 sur le périmètre des 1 300 quartiers prioritaires (63 dans le 93)

<sup>3</sup> 5 milliards d'euros d'ici 2024, 83% des financements allant aux 200 sites d'intérêt national, les 17% restant aux sites d'intérêts régionaux (170MEuros pour l'Ile-de-France)

<sup>4</sup> Exemple en Seine-Saint-Denis, 24 projets touchant 22 communes sur les 40 départements

l'emploi pour anticiper les évolutions.

D'une manière générale, les actions devront être ciblées sur les mesures actives du marché du travail et feront correspondre les compétences aux besoins du marché du travail en intervenant sur les publics touchés par la crise économique.

A cet égard, la réussite des « plans d'urgence » pour la formation des 30 000 puis, des 100 000 demandeurs d'emploi constitue une préfiguration très positive des travaux qui pourront être menés dans le cadre du

CREFOP.

Ainsi, la présente Stratégie ambitionne de mobiliser toutes les forces des acteurs du SPE dans une conception très large, mobilisant aussi les collectivités, dans le cadre de la mise en place prochaine de la métropole, et du nouveau cadre territorial qui réinterrogera la mise en œuvre de la présente stratégie

La présente stratégie s'inscrira dans une plus large stratégie emploi, orientation et formation professionnelles.

## Axe 1. Faire bénéficier tous les franciliens des opportunités d'emploi et d'insertion

### 1.1. Anticiper et accompagner les recrutements dans le cadre des grands projets d'aménagement

#### Enjeux :

- Les chantiers du Nouveau Grand Paris, qu'il s'agisse des travaux du Grand Paris Express, du prolongement des lignes de métro, de la construction des gares, de logements, mais également du développement induit de nouveaux projets économiques et générant des investissements d'ampleur en recherche et développement, qui conduisent au développement du commerce, du tourisme et autres activités ancrées sur les territoires auront donc un impact emploi très important.
- Dans le cadre de la construction du Nouveau Grand Paris, les études<sup>5</sup> indiquent que le volume des besoins en emplois pour les cinq années 2015-2020 sera progressif à partir de 2016 pour atteindre un pic en 2018. Compte tenu des nouveaux chantiers qui s'ouvriront après 2018 et jusqu'en 2030, les besoins en emploi augmenteront encore au-delà de 2018. Il s'agit en conséquence, entre 2015 et 2017 de structurer, d'organiser et d'accompagner les besoins en emplois et compétences au niveau régional et local. C'est l'objectif de la convention cadre régionale Emploi/Formation pour les marchés publics liés à la construction du réseau de transport du Nouveau Grand Paris.

Au-delà des projets du Grand Paris Express, un nombre important de projets structurants<sup>6</sup> d'infrastructures pour l'attractivité de la région IDF (aéroportuaire-logistique, tourisme-loisirs, clusters) méritent une action renforcée des acteurs économiques et de l'emploi, sur un modèle similaire à l'anticipation en emploi prévue pour les infrastructures du Grand Paris.

#### Objectifs :

Engager le déploiement opérationnel des axes de la convention cadre régionale Emploi /Formation :

- poursuivre l'évaluation et l'actualisation des besoins en emploi, en compétences et en formation ; et informer sur les métiers, les compétences requises, les formations et les emplois générés par les chantiers de travaux publics ;
- mise en œuvre de la charte d'engagement « Responsabilité sociale et environnementale » pour la réalisation des marchés du Nouveau Grand Paris lie l'Etat et les principaux maître d'ouvrage afin qu'ils s'engagent dans le cadre de leurs marchés publics ou privés sur des objectifs d'insertion durable, de respect des conditions de travail et d'engagements environnementaux. Cette charte signée par les maîtres d'ouvrage les incite à s'engager dans une démarche RSE dans le cadre de leurs marchés et donner à voir, par une consolidation régionale, la réalisation de leurs engagements.
- La déclinaison territoriale de cette convention cadre sera mise en œuvre au travers de comités de tronçon pour chaque ligne du Grand Paris Express. Ce comité de tronçon a pour mission d'organiser, en lien avec les collectivités locales, l'information du public et des entreprises sur le calendrier et les modalités de déroulement des chantiers. Il a pour objectif de coordonner l'ensemble des partenaires du Service public de l'emploi.

Accompagner avec une démarche similaire au Grand Paris les grands projets d'aménagement

#### Indicateurs spécifiques:

- *Indicateurs liés à la mise en œuvre de la convention cadre Grand Paris : nombre d'offres d'emploi déposées – nombre de candidats recrutés ; typologie de contrats et de publics-Actions de formations sur les métiers ciblés*
- *Nombre de personnes recrutées relevant des publics prioritaires retenus dans le cadre des clauses sociales (Nombre de personnes orientés / accompagnés par les SIAE). -Nombre de créations-maintien d'emplois, au regard de la prospective réalisée avec les professions (CEP TP, oct 2013), par métiers,*
- *Suivi et accompagnement des grands projets d'aménagement/équipements (notamment dans les SPEP),*

*Source : données consolidées par les grands donneurs d'ordre (SGP, EPA) et les entreprises répondant aux marchés TP*

<sup>5</sup> Résultats du contrat d'étude prospective des travaux publics, publié le 7/10/2013, disponible sur [www.idf.direccte.gouv.fr](http://www.idf.direccte.gouv.fr)

<sup>6</sup> (cf. notamment liste SPEP en annexe)

## 1.2. Accompagner la création d'emplois par les employeurs franciliens et les secteurs en développement

### 1.2.1. Accompagner la structuration et le développement de l'emploi dans les secteurs en croissance ou à potentiel

Plusieurs secteurs fortement implantés en Ile-de-France comptent parmi les secteurs où sont estimées d'ici 2025 de fortes créations d'emploi : le secteur du numérique, le secteur de l'aéronautique, le tourisme, les éco-activités et plus largement les nouveaux besoins liés à la préservation de l'environnement, le secteur de la dépendance et du service aux personnes.

En Ile-de-France, un certain nombre de ces filières ou **secteurs (6) ont été considérées comme particulièrement stratégiques en termes économique et prioritaires**<sup>7</sup>:

- **Construction aéronautique**
- **Construction automobile**
- **Eco-industries**
- **Industries et technologies de santé**
- **Industries créatives**
- **Technologies de l'information et de la communication/numérique**

De plus, cinq de ces filières (éco-activités, numérique, aéronautique, automobile, santé) correspondent aux champs de compétences thématiques de six pôles de compétitivité de la région, suivis également par l'Etat et la Région.

Au-delà de ces secteurs, celui transversal de l'ESS doit également faire l'objet d'un soutien actif pour son développement en Ile-de-France, en raison de son fort ancrage territorial comme vecteur d'emploi local non délocalisable. Il s'agit notamment de permettre à ce secteur de saisir les opportunités d'emploi au regard du développement et diversification de l'ESS (notamment EA et SIAE) dans les secteurs où ces structures pourraient se développer davantage, par l'intégration aux marchés par l'intervention directe ou la sous-traitance d'entreprises marchandes.

S'ajoutent ainsi aux 6 secteurs prioritaires en termes économiques, des secteurs qui cumulent également une priorité en matière de stratégie de l'emploi, **soit les industries agro-alimentaires, le transport-logistique, le BTP (Grand Paris) et les services à la personne portant à une dizaine les secteurs prioritaires au titre de cette stratégie régionale de l'emploi, au-delà de l'ESS, secteur plus « transversal ».**

Ces secteurs nécessitent un appui différencié en matière de ressources humaines. Pour ces secteurs qui font l'objet d'une mobilisation toute particulière de l'Etat, Région et partenaires sociaux, les cadres d'actions peuvent être définies via les instances sectorielles tels les CSFR (groupes de travail ressources humaines), dans le cadre de l'appui des pôles de compétitivité auprès des PME de leur filière, ou encore au travers d'une demande d'accompagnement par le secteur. Les thématiques de mobilisation des acteurs de l'emploi/formation peuvent relever d'un besoin de compétences rares sur le marché de l'emploi, de l'accompagnement RH de TPE en fort développement, d'une difficulté d'attractivité du secteur, d'un besoin de structuration du secteur. L'accompagnement de tels secteurs prioritaires passe par la mobilisation des outils de l'Etat, en lien avec ceux du Conseil régional, des OPCA et les acteurs de l'emploi locaux, et le cas échéant, des réponses expérimentales et innovantes (ex : favorisant les RH et l'emploi partagés).

Dans les secteurs identifiés, les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle doivent se mobiliser de manière renforcée pour permettre de meilleures réponses aux offres d'emplois non pourvues et besoins de recrutement des entreprises et des secteurs. Cela nécessite un travail partenarial entre acteurs du SPE, détenteur de l'information sur l'adéquation entre offre et demande d'emploi, et les acteurs économiques, les branches et les pôles de compétitivités capables de formaliser les besoins en compétences et les difficultés en recrutement d'une filière, puis de porter les actions mises en œuvre en réponse aux besoins exprimés, notamment sur les métiers analysés comme en tension.

Les actions de structurations des secteurs ou filières sont également considérées stratégiques pour le développement de l'emploi pour apporter une structuration de offre répondant à la demande et développer l'activité par des partenariats inter-entreprises ou regroupements de structures pour permettre une meilleure intégration aux marchés (plateformes SAP, groupements d'entreprises pour la réponse aux marchés publics) comme dans l'accompagnement d'une transition importante pour l'ensemble d'un secteur, comme l'est la transition écologique pour les filières bâtiment, eau et espaces

<sup>7</sup> En particulier, les filières éco-activités, numérique, aéronautique, automobile, agro-alimentaire font l'objet d'un Comité stratégique de filière régionale, en déclinaison du CSF national, dont le pilotage est conjoint entre l'Etat et le Conseil Régional, et qui constitue un lieu privilégié d'émergence d'initiatives cofinancées par l'Etat et le Conseil Régional.  
<sup>8</sup> Exemple sur le secteur qui fait l'objet d'un plan d'action en articulation entre le Conseil régional, la DIRECCTE, la DRIEE, la DRIHL et l'ADEME (suites du CEP ECECLI).

verts<sup>8</sup>.

Le soutien aux filières doit se traduire par des plans filières adossés à des pôles de compétitivité (éco-activités, numérique) ou portés par d'autres acteurs (méca-auto-aéro) en raison de leur caractère inter-filière, ainsi que par l'émergence de candidatures à l'appel à projets filières du programme d'investissements d'avenir (notamment à travers la démarche Bassin parisien). Les CSFR (auto, aéro, éco-activité et numérique et agro-alimentaire) poursuivront leurs travaux, et ces plans filières déclinés au niveau régional pilotés par les CSFR ont vocation à inclure systématiquement un volet RH<sup>9</sup>. Les pôles de compétitivité sont encouragés à valoriser le potentiel de leurs membres auprès des chefs de file des plans de la Nouvelle France Industrielle.

#### Indicateurs spécifiques:

- *Mobilisation des partenaires, renforcée sur les moins de 10 secteurs prioritaires en IDF au regard de leurs enjeux sur l'emploi, par les acteurs du SPE : mobilisation d'outils propres à chaque partenaire, d'une offre de service dédiée, désignation de référents pour le suivi des actions partenariales, en lien avec les branches professionnelles, OPCA, pôles de compétitivité concernés*
- *Evolution des principaux indicateurs économiques et de l'emploi du secteur : nombre/typologie d'entreprises et le nombre d'emploi relevant du secteur/branches concernées*
- *Sur le secteur des services, et l'ESS : évolution des structures (ex : de l'IAE), et notamment de l'offre de service à la population sur ces secteurs (pour 1000 habitants)*

1.2.2. Veiller à l'intégration dans les instances de gouvernance d'actions sur les secteurs en croissance ou à potentiel

L'accompagnement du développement de l'emploi dans les secteurs en croissance (ex : industrie aéronautique...) ou à potentiel (notamment ceux liés aux transitions écologiques, au développement du numérique ou aux biotechnologies) pour favoriser la reconversion des salariés est un des axes de la Convention tripartite portant actions concertées pour la consolidation de l'emploi par la sécurisation des parcours professionnels en IDF pour 2014-2017, en articulation avec le CREFOP.

#### **Mobiliser le nouveau CREFOP sur les filières et secteurs prioritaires**

La mise en place du CREFOP constitue une opportunité de renforcer la mobilisation de l'ensemble des acteurs régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle sur les filières et secteurs prioritaires.

En particulier, la commission du CREFOP qui aura la prospective emploi-formation dans son champ a vocation à être mobilisée sur les secteurs qui, en Ile-de-France, font ou doivent faire l'objet d'une attention particulière. Ce sont notamment les secteurs ou filières identifiés comme prioritaire en raison des mutations économiques qu'ils subissent ou de leur potentiel de développement (automobile, aéronautique, industries agro-alimentaires, mécanique...), et l'emploi de proximité/non délocalisable ( l'économie sociale et solidaire, la santé, les services à la personne, ainsi que les secteurs culturel et touristique).

- **Poursuivre et améliorer la prise en compte des enjeux emploi-formation dans les Comités Stratégiques de Filière Régionaux (CSFR)**

Des groupes de travail « RH » ont été mis en place au sein des CSFR. Ils doivent permettre une meilleure prise en compte des enjeux emploi-compétences dans ces instances partenariales et faciliter la mobilisation des outils d'accompagnement de l'emploi pour les filières prioritaires, en réponse aux besoins identifiés dans le cadre d'un diagnostic partagé par l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et du développement économique.

#### Indicateurs spécifiques:

- *Indicateurs suivis dans les instances de gouvernance dédiées: ex : bilan de mise en œuvre des actions RH dans les 5 CSFR ou comité de pilotage sectoriel (ex : Services à la personne, tourisme...)*

<sup>9</sup> Exemple des nouvelles actions sur les filières optique et systèmes complexes, contenus numériques, jeux vidéo et éco-activités

### 1.3. Accompagner les démarches de développement et création d'emploi, en lien avec les employeurs et leurs représentants

Les entreprises constituent donc naturellement une cible importante et un levier essentiel de la stratégie régionale de l'emploi. Leur représentation institutionnelle (organisations professionnelles), et réseaux d'appui (organisations consulaires), ou dans le champ de l'innovation (pôles de compétitivité) ou associative (clubs d'employeurs) sont les relais naturels permettant de prendre en compte leurs besoins, et d'organiser au mieux les réponses en appui, et de structurer la réponse directe du Service public de l'emploi à leur service. Les organisations interprofessionnelles ou multiprofessionnelles ont toute vocation à assurer le relais des enjeux, objectifs et outils partagés et qui sont vus après concertation comme les plus pertinents, auprès de leurs relais/organisations territorialisées ou sectoriels (branches). Au-delà, des grands employeurs ou pool d'employeurs, porteurs de grands projets peuvent également avoir un effet structurant sur les projets de recrutement à anticiper, et nécessitent un accompagnement spécifique (voir axe 3).

1.3.1. Permettre une meilleure lisibilité et appropriation de l'offre de service d'accompagnement des employeurs en articulant étroitement les actions dans le domaine du développement économique, le dialogue social et les instruments de la politique de l'emploi.

Il convient de pouvoir différencier l'appui aux entreprises et diverses structures (associations, établissements publics ou mixtes, collectivités..) employeurs en fonction de leurs caractéristiques : taille, éligibilité aux dispositifs en fonction des seuils ou de leur secteur (public ou privé ou caractère non lucratif de l'activité).

De manière générale, il convient mieux faire connaître l'offre de service du SPE aux employeurs sur une gamme large d'outils mobilisables favorables à leur développement :

- les services d'information et d'accompagnement disponibles, collectifs ou individuels, tant dans la sphère publique, qu'assurée par les relais professionnels (organisations d'employeurs, organisations consulaires, prestations intelligence économique. etc...)
- toutes les aides publiques disponibles relatives à l'investissement et l'emploi, les aides à l'embauche, assurées par l'Etat, les collectivités territoriales (ex : outils de la SRDEI)
- Favoriser la réponse du SPE et des organisations assurant un appui ou mobilisant des outils de développement économique aux besoins de développement des entreprises,
- permettre, via les relais pertinents, une appropriation des outils, offres d'accompagnement et aides aux TPE-PME constituant l'essentiel du tissu économique.

Cette offre a vocation à être rendue plus lisible, accessible, et articulée entre les financeurs, pour permettre une meilleure mobilisation dans une logique de « guichet unique » de l'offre régionale en direction des employeurs. La complémentarité des offres a vocation à être renforcée pour limiter les effets de redondance, et a contrario mieux couvrir les besoins de développement insuffisamment couverts<sup>10</sup>.

Dans le cadre de la Convention tripartite portant actions concertées pour la consolidation de l'emploi par la sécurisation des parcours professionnels en IDF pour 2014-2017, en articulation avec le CREFOP, peuvent être notamment appuyés via :

- L'appui aux entreprises sur les territoires de projets pour faciliter le développement de l'emploi (notamment territoires des Contrats de Développement Territorial et PACTES dans une dynamique mieux concertée, zones aéroportuaires et MIN de Rungis) pour favoriser la reconversion des salariés
- L'appui aux essaimages de compétences via le développement de la mobilité interentreprises sécurisée, conduisant au développement de PME/TPE
- L'appui chefs d'entreprises des PME-TPE à s'adapter aux mutations techniques, technologiques et réglementaires et les accompagner dans la préparation aux grands projets à venir, que ce soit le Grand Paris ou les enjeux de la transition écologique, par la formation des salariés et des chefs d'entreprises,

#### Indicateurs spécifiques :

- *Indicateurs territorialisés de la convention tripartite Unedic-Etat-Pôle Emploi : 10-11-12 de satisfaction des offres par Pôle Emploi et de satisfaction des employeurs, et amélioration de la structuration et efficacité de la relation*

<sup>10</sup> cf. évaluation SRDEI dans le rapport du Conseil Régional CR 64-14.

- employeur de tous les acteurs du SPE (mise en œuvre des conclusions de l'étude action ARML),
- *Elaboration d'une offre intégrée et lisible du SPE élargi, intégrant les aides et appuis au développement économique et les outils de prévention des difficultés économiques pour les employeurs et d'aide au recrutement*
- *Réalisation d'actions innovantes /ou expérimentales en direction des PME/TPE dans leurs démarches de recrutement et de croissance*

### 1.3.2. Appuyer la création/reprise d'entreprise et leur développement comme levier d'emploi

#### Enjeu :

La création d'entreprises, notamment de très petites entreprises (TPE), représente un facteur de création d'emplois substantiel. Cependant, trop de projets peinent à voir le jour, faute d'un accompagnement et d'un financement adaptés et l'accès à l'entrepreneuriat demeure encore plus difficile pour certaines personnes éloignées du marché du travail. En Ile de France, plus de 130 000 entreprises sont créées en tendance annuelle, ce qui représente un quart de la création nationale ; toutefois, cette création se caractérise par des contrastes territoriaux. Des réponses existent, qu'il s'agit de renforcer : les outils de financement et le soutien à l'accompagnement des créateurs de micro-entreprises et de TPE, le développement du secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS)<sup>11</sup>.

#### Objectifs:

- Sécuriser les parcours des créateurs d'entreprise en articulant les aides publiques à la création / reprise d'entreprise
- Accompagner les créateurs d'entreprises sur la durée (suivi post création),
- Orienter les financements publics ou privés (revitalisation) pour permettre la meilleure offre de service territoriale de financement du développement et de la sécurisation et pérennisation des entreprises créées, au regard des types de besoins de l'entreprise et son stade de développement (via les financeurs possibles tels : BPI, revival Emploi, réseaux FAFI, Initiative, BGE, ADIE, fonds spécifiques etc...).

Il s'agit notamment d'articuler les offres de service entre les acteurs de l'accompagnement, afin de permettre de couvrir de manière cohérente et non redondante tout le parcours du créateur/repreneur de l'émergence au suivi post-crédation avec tous les acteurs pertinents (Pôle Emploi, CDC, Conseil Régional, collectivités territoriales, organisations consulaires, réseaux d'accompagnement et de financement de projets...).

#### Indicateurs spécifiques :

- *Création d'outils de communication intégrés (avec contact pertinents) et y intégrer les autres offres de service de créateur et suivi post création (appui commercial, comptable et financier, mise en réseau, appui RH),*
- *Taux de création accompagnés par les principaux dispositifs d'accompagnement Etat/Pôle Emploi (ex : NACRE/OPCRE-EPCRE/Région : nombre d'entreprises immatriculées après la date de démarrage de l'accompagnement / (nombre de projets de création/reprise accompagnés– nombre d'entreprises immatriculées au moment de l'entrée dans le parcours d'accompagnement) (sources : Etat-Nacre/PE /RIF),*
- *Taux de retour à l'emploi des personnes accompagnées par les dispositifs publics d'aide à la création/reprise d'entreprises*

### 1.3.3. Renforcer un écosystème innovant et attractif pour le développement des entreprises et de l'emploi

Deux types d'actions sous-tendent cet objectif :

#### **Contribuer à mieux mettre l'intelligence économique au service des entreprises pour leur développement**

La politique publique d'intelligence économique sera déclinée progressivement en transversalité, notamment dans les plans filières, les pôles de compétitivité et le soutien à l'internationalisation, par des actions variées de sensibilisation et d'appropriation de la culture intelligence économique, de veille stratégique, et de soutien aux PME par les outils de l'intelligence économique, recherche d'aidée d'informations stratégiques pour la PME, partenaires, marchés, autres clients, autres fournisseurs, contacts qualifiés à l'international..., et enfin protection.

<sup>11</sup> Pour 2011, l'observatoire francilien de l'ESS décompte 32.890 établissements employeurs relevant de l'ESS. Dans ces structures travaillaient 384.200 salariés (325.490 en équivalent temps plein), soit 7% également des salariés de la région. En termes d'activité, les structures de l'ESS se positionnent principalement sur l'action sociale (31%), l'enseignement (16%), les activités financières et d'assurance (11%) et la santé humaine (10%).

## Renforcer les écosystèmes innovants pour l'installation d'employeurs, leur développement et l'emploi

L'attractivité du territoire francilien pour l'installation d'entreprises et la création d'emplois a vocation à être renforcée par les actions conjuguées de la fonction de RUI (réfèrent unique investissement), des sous-préfets facilitateurs<sup>12</sup>, l'action de la Région et Paris Région Entreprise, les signalements des représentants des entreprises et la mise en œuvre d'un dispositif de veille et un circuit d'accompagnement et de suivi des projets d'investissement. Une promotion coordonnée des atouts du territoire est organisée afin de renforcer l'attractivité de l'Île-de-France, ces actions devant prendre en compte la dimension de création ou de maintien d'emploi sur le territoire francilien.

1.3.4. Valoriser et favoriser l'implication des entreprises sur leur territoires autour de leur environnement économique et en lien avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion

- **Favoriser** les coopérations territoriales entre entreprises, démarches de RSE et de revitalisation permettant de valoriser les compétences des salariés au profit notamment des PME/TPE

Les partenaires acteurs de l'emploi et du développement économique ont vocation à appuyer les démarches d'écosystèmes coopératifs entre entreprises sur les territoires, notamment entre donneurs d'ordre et sous-traitants ou entre grands groupes et PME/TPE.

Les enjeux de diffusion, mobilités et transmission des compétences entre entreprises sur les territoires doivent pouvoir mieux coïncider avec les initiatives et engagements des entreprises, soit au titre de leur obligation de revitalisation pour les grandes entreprises, soit dans le cadre d'actions de Responsabilité sociale et environnementale (RSE) des entreprises.

> Pour la réussite des politiques de l'emploi, le développement des secteurs à fort développement et des entreprises doit être conjuguée à l'enjeu de développement et de diversification de structures de l'économie sociale et solidaire qui assurent une qualité d'intégration professionnelle et d'accompagnement de travailleurs éloignés de l'emploi par les SIAE (structures d'insertion par l'activité économique) dans les secteurs à potentiel, par le déploiement d'actions visant leur intégration aux marchés, via notamment la mobilisation des clauses sociales, par l'intervention directe ou la sous-traitance, la diversification de leurs financements publics et privés, et la mutualisation des fonctions support/RH en mode partagé entre structures pour renforcer ces structures dans leur efficacité et leur compétitivité,

*Sur le secteur de l'ESS : évolution des structures (ex : de l'IAE), et notamment de l'offre de service à la population sur ces secteurs (pour 1000 habitants) avec les SIAE et les PLIE*

### **Mobiliser et orienter le cas échéant, les projets de revitalisation pour compléter l'offre de service d'aide au développement économique et de l'emploi, financée sur fonds publics.**

La revitalisation a pour vocation à compenser la destruction d'emplois sur des territoires, dans le cadre de licenciements économiques collectifs pour motif économique, par le financement de projets conduisant directement ou indirectement à la création d'emplois. En Île de France, le SPER du 18/12/2012 a établi une stratégie francilienne de revitalisation, qui a un caractère évolutif, au regard des enjeux sur les territoires. Cette stratégie identifie, sur la base des recommandations nationales qu'elle a inspirées, comme à promouvoir les actions suivantes, dans le cadre de portefeuille de projets à constituer de manière régulière au regard des besoins émergents sur les territoires :

- aides à l'emploi et au développement économique, au regard de leur efficacité et correspondant à des besoins insuffisamment couverts
- aide aux projets d'appui-conseil, sur la base du bilan/évaluation francilienne de novembre 2014<sup>13</sup> et des préconisations identifiées, et accompagnement de clubs de développeurs regroupant les acteurs locaux en charge de l'accompagnement des entreprises, pour une meilleure cohérence et efficacité,
- aide à un secteur en difficulté et territorialement ancré (par exemple industriel) et action en direction de la sous-traitance d'un secteur en difficulté,
- appui à la mise en œuvre de reprises d'entreprises dans le cadre de la nouvelle obligation légale et notamment aide à la reprise d'entreprise sous la forme de sociétés coopératives,
- soutien à des fonds permettant un effet levier attesté de développement économique et d'emploi, et venant en complémentarité de l'offre de financement existante,

<sup>12</sup> Circulaire PM 12/12/2014

<sup>13</sup> Evaluation de l'offre en Île de France, réalisée par TECHNOPOLES du 24/11/2014, pour la DIRECCTE IDF

- aide au développement de projets de mobilité inter-entreprises, et transferts de compétences,
- amélioration de la visibilité sur les projets potentiels finançables au titre de la revitalisation en amont, mais aussi de leurs résultats en aval, pour éclairer ceux susceptibles d'être soutenus au titre de la revitalisation et diffuser les bonnes pratiques territoriales,
- le cas échéant l'appui à d'importants projets de maintien dans l'emploi ou d'installation sur le territoire francilien, en lien avec le RUI

Chaque convention signée en IDF a vocation à prendre autant que possible en compte, les objectifs de la stratégie régionale de l'emploi qu'elle vise.

*Indicateurs :*

- *Bilan des actions expérimentales en faveur des PME/TPE en vue de leur éventuel élargissement,*
- *Bilan/évaluation en continu des actions de revitalisation et capitalisation en vue d'une amélioration*
- *Tenue de portefeuilles de projets de revitalisation sur tous les territoires franciliens*

## AXE 2 – Faciliter l'accès et retour à l'emploi en ciblant particulièrement les publics prioritaires et les secteurs franciliens fragilisés.

En Ile de France, l'évolution de la demande d'emploi sur la période 2008 à 2013 a plus particulièrement touché les personnes âgées de 50 ans et plus, des bénéficiaires de minima sociaux, et des travailleurs handicapés, et le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée a profondément accru leur proportion dans l'ensemble régional. Par ailleurs, la crise économique s'est accompagnée d'une contraction du nombre d'offres d'emploi disponibles et de la baisse de l'emploi salarié francilien dans plusieurs secteurs industriels.

Aussi, compte tenu du diagnostic socle présenté en annexe, la stratégie sur les publics et secteurs prioritaires se structure autour de quatre axes d'intervention.

### 2.1. S'assurer de la prise en compte de l'égalité d'accès dans les parcours vers l'emploi et leur sécurisation.

En tant que représentant près de la moitié des actifs franciliens, l'emploi des femmes est un axe d'action fondamental, nécessitant à la fois l'intégration aux mesures générales et des politiques spécifiques d'action.

#### 2.1.1. Améliorer l'accès et le maintien dans l'emploi de qualité pour les femmes

En 2014, près de 3 millions franciliennes sont actives et les femmes représentent 49% de la population active francilienne<sup>14</sup>. Le taux d'activité des femmes de 25 à 64 ans est, au sens du recensement, de 79,0 %, soit supérieur de 5 points au taux de France métropolitaine, et chez les 15-64 ans, leur taux d'emploi est de 64,0% (contre 60,0 % en France métropolitaine<sup>15</sup>). Cependant, d'importantes inégalités sont vécues par les femmes :

**Secteurs d'activité et métiers :** Les emplois féminins restent concentrés sur certaines catégories socioprofessionnelles. Ainsi, 75 % des femmes se concentrent sur 9 familles professionnelles répertoriées sur 31 (santé, social et soin), contre 15 pour les hommes<sup>16</sup>.

Au regard de ce contexte, les acteurs de l'emploi ont pour objectif de **s'assurer sur tous les aspects des politiques de l'emploi, de la formation et orientation de l'intégration de l'égalité des chances et au premier chef de l'égal accès des femmes à l'emploi de qualité et dans tous les dispositifs de l'emploi-formation et de la promotion de l'égalité professionnelle :**

#### Objectifs attendus :

A) Intégration améliorée par les partenaires contribuant aux politiques de l'emploi/orientation/formation de la problématique d'égalité d'accès à l'emploi des femmes et des hommes, pour chacun dans les dispositifs pour lesquels il dispose de leviers d'actions

Compte tenu du fait que les femmes ont des difficultés d'accès et des risques accrus d'exclusion du marché du travail alors qu'elles font partie de manière plus que proportionnelle des publics prioritaires (quartiers prioritaires, TH, IAE...) des politiques de l'emploi et peuvent ainsi cumuler des difficultés d'accès, il convient de :

- **Favoriser un accès équilibré aux dispositifs de la politique de l'emploi en contribuant à responsabiliser tous les acteurs du SPE élargi dans la mobilisation des dispositifs de la politique de l'emploi tenant compte de la dimension sexuée** (suivi sexué, par catégorie de niveau de formation et secteur, au regard des données disponibles),
- **Favoriser la mixité dans les dispositifs de l'emploi aidé/en alternance**, au regard de la sous-représentation des femmes ou leur surreprésentation peut être liée aux secteurs d'activités dans lesquels s'exercent ces contrats / ou la typologie des employeurs. Agir sur la mixité des métiers en l'encourageant dans les secteurs de priorité nationale/régionale,
- **Mobiliser tous les acteurs et réseaux partenaires de l'emploi et de l'insertion : réseaux IAE, réseaux jeunes (E2C.), PLIE**
- **Poursuivre et capitaliser sur les initiatives franciliennes déjà engagées sur l'entrepreneuriat féminin (PARE)**

<sup>14</sup> Source : INSEE recensement de la population 2009

<sup>15</sup> INSEE, enquête emploi 2012 et Eurostat 2012

<sup>16</sup> Source : « Femmes actives dans les territoires d'Ile-de-France », éd. 2013, PRIF, Région Ile-de-France, IAU.

B) Meilleure prise en compte par l'ensemble des acteurs économiques notamment les entreprises et les branches professionnelles de l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment au travers des accords d'égalité professionnelle.

Cet objectif sera poursuivi dans deux cadres :

- Le plan pluriannuel d'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Ile-de-France du 10 mars 2009,
- La convention Etat/Région « Île-de-France territoire d'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » signée le 26 octobre 2012 et qui définit un programme d'expérimentations pour développer la négociation dans les PME et les TPE en matière d'égalité professionnelle en mobilisant tous les acteurs.

L'appui aux entreprises pour leur négociation au regard de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la Qualité de Vie au Travail, les partenaires sociaux mentionnant la conciliation vie professionnelle et vie personnelle comme un élément incontournable de la qualité de vie au travail mais aussi de **l'égalité entre les femmes et les hommes**.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés non soumises à une obligation de négocier, il s'agit de soutenir des actions d'accompagnement individuel ou collectif de TPE / PME dans leurs démarches d'égalité professionnelle ;

C) Développement de la mixité des filières et des métiers en favorisant l'accès à des emplois plus diversifiés et de meilleure qualité pour les femmes ;

Cet objectif sera poursuivi dans le cadre de :

- la convention Etat/Région « Île-de-France territoire d'excellence qui permet notamment de renforcer les actions de manière partenariale en faveur de la mixité des emplois, et avec les organisations professionnelles et consulaires,
- le plan d'action régional en faveur de l'entrepreneuriat des femmes (PARE)
- favoriser la connaissance des contrats de mixité, portés par la Direction Régionale aux droits des femmes et de l'égalité, et dans le PRSEFH qu'elle pilote.

Dans le prolongement des initiatives franciliennes sur les secteurs des transports et de l'énergie, il sera recherché au niveau régional à décliner les initiatives nationales du plan gouvernemental, qui ont vocation en 2014 à toucher plus particulièrement les secteurs des services à la personne, les métiers du social, le volet emploi de la transition écologique, l'innovation des TIC, notamment sur la mixité des emplois à intégrer transversalement aux objectifs conjoints, dans tous les dispositifs prioritaires. Le plan francilien « territoire d'excellence » sera un support possible aux partenariats en ce sens.

D) Meilleure articulation des temps entre vie professionnelle et vie privée, en vue de favoriser le choix d'accès, de maintien ou de retour à l'emploi : Lutter contre l'éloignement de l'emploi subi par les bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (« congé parental »), et favoriser l'accès à des périodes de formation pour les femmes.

Il s'agit de promouvoir des actions expérimentales ou innovantes en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie privée au sein des entreprises et en mobilisant autour des entreprises, sur un territoire, les différents acteurs de l'articulation des temps de vie.

#### Indicateurs spécifiques :

- *Bilan sexué sur l'ensemble des dispositifs de l'emploi et insertion*
- *Bilan qualitatif des négociations collectives*
- *Actions sectorielles réalisées sur les secteurs prioritaires et leurs indicateurs de réalisation*
- *Actions expérimentales et indicateurs sur les femmes en CLCA (pilote : DRDFE)*

## 2.1.2. Améliorer la fluidité des parcours vers l'emploi et leur sécurisation.

### A) Favoriser l'effectivité de parcours d'insertion plus efficaces et articulés.

Les mêmes publics prioritaires visés au 2.2 peuvent relever d'actions mobilisées par différents partenaires, qui ont une entrée spécifique à une catégorie (IAE, TH, BRSA...). Certains publics sont accompagnés dans le cadre de partenariats avec Pôle Emploi.

La segmentation de certains parcours et la lisibilité pour les bénéficiaires a vocation à être améliorée, afin de permettre :

- l'intervention de chaque acteur dédié au moment opportun du parcours, et éviter la multiplicité des guichets d'accompagnement pour une même personne, en fonction de son stade d'accompagnement,
- que l'accompagnement assuré par un acteur puisse être bien capitalisé, via l'échange d'information (SI) pour l'opérateur qui reprend la suite de l'accompagnement,

Cet objectif doit tout particulièrement viser la bonne articulation entre :

- parcours de préparation à l'emploi (ex :E2C) et préparation au projet professionnel (plusieurs dispositifs du Conseil Régional, voir annexe),
- l'accompagnement des jeunes assuré par les acteurs du service public de l'emploi et notamment Missions Locales/PLIE/Pôle Emploi, en fonction des priorités territoriales,

### B) Mobiliser les divers outils de promotion de parcours d'insertion

**La conjugaison des interventions de l'Etat, des collectivités territoriales et des partenaires sociaux devront permettre de coordonner, pour les activer, les moyens favorisant des parcours professionnels plus efficaces :**

- au bénéfice des demandeurs d'emploi, par les formations prioritaires pour l'emploi dont la méthode est à poursuivre sur les prochaines années :
- au bénéfice des titulaires de contrats aidés, les aides complémentaires des collectivités sur la formation permettant d'enrichir le retour à l'emploi des personnes qui en sont le plus éloignées par l'adjonction de prestations centrées sur l'acquisition de compétences, la qualification, et la découverte des métiers, par exemple ;
- au bénéfice des salariés recrutés en CDD d'insertion dans le cadre de l'IAE, pour favoriser l'acquisition de compétences qualifiantes ou professionnelles nécessaires à l'insertion dans l'emploi durable, mais aussi à l'avenir mieux organiser le recours aux instruments de la professionnalisation et l'immersion en milieu professionnel,
- au bénéfice des actifs ne témoignant pas d'une maîtrise des savoirs de base : il s'agit de favoriser les échanges et la concertation entre les acteurs de la lutte contre l'illettrisme pour trouver des modalités d'intervention plus adaptées, dans le cadre du Plan régional de lutte contre l'illettrisme et de la promotion des compétences clés par la Région.

#### Indicateurs spécifiques :

- *taux de satisfaction des demandeurs d'emploi concernant le suivi dont ils bénéficient par Pôle Emploi, (L'indicateur territorialisé N°5 de la convention nationale tripartite Unedic-Etat-Pôle Emploi)*
- *Mobilisation de l'accompagnement renforcé (volume de publics) et évolution des publics prioritaires suivis en accompagnement renforcé (source : PE)*

## 2.2. Renforcer le ciblage des politiques de l'emploi pour l'inclusion des publics prioritaires

Les publics prioritaires des politiques de l'emploi ont principalement les caractéristiques suivantes :

### A) Les publics-cibles généraux auxquels peuvent répondre la mobilisation d'actions générales ou ciblées:

- Pour les bas niveaux de qualification, afin que l'augmentation des niveaux de qualification plus marquée en Ile de France, ne se fasse pas sans prioriser les niveaux IV et V et VI, notamment dans les dispositifs d'alternance et formation;
- Pour les bénéficiaires des minimas sociaux, dans un objectif d'inclusion active grâce à des parcours intégrés et

- individualisés ; en lien avec les acteurs de l'inclusion sociale (CG),
- Pour les demandeurs d'emploi de longue durée (supérieur à un an),
- Pour les communautés marginalisées, en favorisant des parcours d'intégration adaptés.

A ces catégories, se superposent les difficultés territorialisées d'accès (zones ZUS/QPV).

## **B) Les publics spécifiques au regard des âges ou de leur statut, qui bénéficient d'un pilotage, d'outils et d'acteurs spécifiques mobilisés**

- jeunes, seniors, personnes handicapées

2.2.1. Mieux faire bénéficier les publics prioritaires des politiques de l'emploi d'actions d'accompagnement vers les compétences de base et de réduction des freins à l'emploi

Au regard de ces publics, les leviers d'action sont de deux ordres :

- Améliorer le déploiement des offres d'accompagnement spécifiques aux publics franciliens les plus en difficultés, les plus fragiles et/ou éloignés de l'emploi ,
- Amplifier, pour les consolider, la mobilisation des instruments généralistes de la politique de l'emploi et d'accès aux compétences, notamment au regard de l'offre régionale « compétences ».

### **Les actions cibles du SPE en Ile-de-France consistent notamment à :**

- poursuivre la montée en charge des outils de la politique de l'emploi, principalement avec les contrats aidés (voir plan d'action régional annuel développé en annexe), et via la différenciation des taux de prise en charge de l'Etat sur les différents contrats aidés ou aides aux postes, au regard de l'éloignement à l'emploi de ces publics, la formation des publics en contrats aidés (en privilégiant les formations certifiantes/qualifiantes), et leur accompagnement avant la fin du contrats pour sécuriser leur maintien dans un emploi ;
- mobiliser tous les outils des politiques d'accès et retour à l'emploi, dont la création avec l'objectif de toucher un public davantage ciblé
- optimiser l'offre de formation de ces publics prioritaires, en lien avec le Conseil régional, les branches et OPCA, notamment dans la continuité du plan de mobilisation « 100 000 formations prioritaires pour l'emploi » ;
- recueillir un panel d'offres d'emploi plus important pouvant être mobilisé sur tous les dispositifs prioritaires d'emploi aidé, par la collecte et en facilitant la circulation des offres entre les trois réseaux de prescripteurs, en déclinaison des orientations du Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, définies le 16 décembre 2013.

Parmi les changements attendus figurent :

- Augmenter le nombre de demandeurs d'emploi et d'inactifs accompagnés via un accompagnement personnalisé et donc à travers des services et des prestations adaptés à leur situation ;
- Concentrer les efforts sur ceux qui en ont le plus besoin ;
- Développer de nouveaux types de services à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises afin de réduire le nombre d'offres non satisfaites ;
- Améliorer la satisfaction des demandeurs d'emploi et des employeurs à l'occasion de l'utilisation de l'ensemble des services d'aide au retour à l'emploi et au recrutement ;
- Renforcer l'usage des nouvelles technologies et des services dématérialisés dans l'offre de service des acteurs de l'emploi ;
- Capitaliser et diffuser les nouveaux savoir-faire d'accompagnement acquis.

### Indicateurs :

- *Part des DELD/DELTD, BRSA, et bas niveaux de qualification dans les emplois aidés et dispositifs prioritaires de l'emploi*
- *Stock d'emplois aidés (CUI, EAV)*
- *Nombre d'Offres d'emploi collectées sur le territoire (Pôle emploi, ML et CAP emploi) non pourvues (EAV) (indicateur PE, ML, Cap Emploi, source : P3+) et part des offres en accompagnement satisfaites par le placement d'un demandeurs d'emploi suite à une mise en relation par Pôle Emploi (indicateur 11 de la convention tripartite nationale).*
- *Nombre d'entrées en formation des demandeurs d'emploi (focus : métiers prioritaires)*

### 2.2.2. Renforcer le partenariat du SPE avec les Conseils généraux sur l'accompagnement des publics prioritaires

Dans le cadre du plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté adopté en janvier 2013 il a été souligné l'importance, pour le SPE et notamment Pôle emploi et les Conseils généraux, de développer leurs complémentarités.

**Depuis 2014, Pôle emploi propose aux Conseils généraux une nouvelle approche du partenariat selon trois axes:** accès aux ressources sociales du territoire, accompagnement global, orientation sociale exclusive. Ces modes de coopération auront pour objectif de mieux articuler l'accompagnement professionnel et l'accompagnement social des demandeurs d'emploi confrontés à des freins sociaux et/ou en risque de précarité, quel que soit leur statut (allocataire RSA ou non).

**Pôle emploi Ile-de-France dédie des ressources/conseillers à l'accompagnement global**, qui devient la quatrième modalité de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emploi qui implique un suivi coordonné entre conseillers dédiés à cet accompagnement et professionnels du travail social des Conseils généraux.

Pôle emploi informe les membres du SPE de l'avancée du déploiement de l'accompagnement global.

Les CAOM ont vocation à être annuellement négociées afin d'assurer une mise en œuvre optimale de la réforme de l'insertion par l'activité économique et accroître l'effort de cofinancement des contrats aidés très variable entre départements.

La mobilisation du FSE sur l'inclusion par les Conseils Généraux a vocation à bien tenir compte de l'intégralité des publics prioritaires et du diagnostic territorial partagé avec le SPE.

#### Indicateurs spécifiques :

*-Taux moyen de cofinancement des CAE et des CDDI de l'IAE dans les CAOM par les CG*

### 2.2.3. Mieux lutter contre l'illettrisme, et développer les compétences clés mobilisées en situation professionnelle

Parmi les freins périphériques à l'emploi, l'illettrisme des personnes est un facteur prégnant. Dans certains territoires, les inégalités peuvent d'ailleurs être considérablement accrues sur ce plan : l'enquête ONZUS 2013 fait apparaître que le taux d'illettrisme parmi les 18-29 ans résidant en ZUS est quatre fois plus élevé que dans les autres quartiers (Observatoire national des zones urbaines sensibles – rapport 2013).

Dans ce cadre, les acteurs de l'emploi se fixent les priorités suivantes en cohérence avec les actions menés dans le cadre du plan régional de lutte contre l'illettrisme et les orientations de développement des compétences clés par la Région:

- repérer les populations, être en capacité de diagnostiquer leurs besoins. Les conseillers de Pôle emploi seront re-sensibilisés sur l'importance de l'illettrisme. Il appartient au porteur de la Mission régionale illettrisme<sup>17</sup> et au Centre de ressources de la responsabilité régionale, d'organiser des informations destinées aux réseaux prescripteurs (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi...);
- identifier / recenser les acteurs vers lesquels orienter les publics concernés.
- créer et mobiliser des prestations spécifiques pour répondre aux besoins identifiés.

#### Indicateurs spécifiques :

- *Indicateurs du PRILL (plan régional de lutte contre l'illettrisme) notamment, accès aux formations de base des salariés en insertion/mobilisation des OPCA sur formations des salariés aux savoirs de base (cf axe 2 FSE IDF)*
- *Indicateurs ONZUS d'illettrisme sur les zones QPV (quartiers prioritaires ville)*

### 2.2.4. Mobiliser les acteurs de l'insertion par l'activité économique au profit des publics prioritaires

En 2012, il existe 400 structures franciliennes de l'insertion par l'activité économique (IAE). Elles ont salarié plus de

<sup>17</sup>En IDF, Défi Métiers, Carif est porteur de l'animation régionale de la mission de l'ANLCI.

28 200 personnes, correspondant à 6 800 ETP, parmi lesquels 40% étaient chômeurs de très longue durée avant leur embauche. Deux tiers des heures travaillées par les salariés en insertion des SIAE se concentrent dans quatre secteurs d'activité : bâtiments et travaux publics (21%), nettoyage (16%), services aux personnes (14%) et espaces verts (12%). Parmi les salariés en insertion ayant quitté les SIAE en 2012, plus de 5 100 ont retrouvé un emploi durable ou de transition (41% des sortants) et des suites de parcours positives (formation, autre emploi d'insertion) ont été mises en place pour 2 100 (17%) sortants de l'IAE.

### **Orientations stratégiques**

Les structures de l'IAE constituent un véritable levier vers l'emploi ; une stratégie de développement de l'IAE doit être portée dans le cadre de la stratégie régionale pour l'emploi, autour de 4 orientations stratégiques :

- Ancrer les activités des structures de l'IAE dans les territoires
- Organiser des parcours adaptés aux différents types de publics
- Favoriser le développement économique des SIAE
- Développer le secteur de l'IAE au sein de l'ESS

Dans le contexte de la réforme du financement de l'activité économique mise en œuvre avec le Conseil national de l'Insertion Economique (CNAIE), et au niveau régional, avec le COR-IAE, **les acteurs franciliens de l'emploi s'emploieront à :**

- positionner davantage les demandeurs d'emploi ne pouvant pas accéder à une activité sur le marché du travail « ordinaire » ou les publics fragilisés (minimas sociaux, sortants de prison) auprès des SIAE ;
- renforcer les échanges avec les SIAE pour faciliter la fluidité des parcours de salariés de l'IAE et mieux préparer leur sortie du dispositif ;
- recentrer les Comités techniques d'Animation (CTA), sur l'examen de situations individuelles ;
- Accompagner la réforme de l'IAE à travers un pilotage stratégique des CDIAE, une forte implication de Pôle emploi dans les dialogues de gestion permettant d'adapter la mobilisation de l'offre de service de Pôle emploi aux besoins des structures, et aux agréments;
- Chaque acteur partage de manière fluide les données relatives aux entrées en IAE avec le SPE Ile-de-France et une prise en compte des réalisations des PLIE.

La stratégie régionale spécifique à l'IAE est présentée en annexe.

#### Indicateurs :

- *Evolution des SIAE (nombre, ETP)*
- *Nombre de CDDI (ACI)/conventionnement des ETP en ACI (ASP)*
- *Insertion dans les marchés publics via les volumes d'heures dans ces marchés,*
- *Nb agréments SIAE délivrés par Pôle Emploi*

### **2.3. Renforcer les modalités d'inclusion dans l'emploi des publics prioritaires au regard de leur âge ou statut : jeunes, seniors, handicapés**

#### **2.3.1. En faveur des jeunes franciliens**

##### **2.3.1.1. Cadre de mobilisation général pour l'emploi des jeunes**

En Ile-de-France les jeunes entrants sur le marché du travail sans qualification sont encore trop nombreux. A 5 ans, l'objectif francilien, est de diviser par deux leur nombre.

Les acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation des jeunes mobilisent les priorités indiquées dans le CPRDFP, et notamment :

- soutenir et valoriser la formation professionnelle initiale,
- prévenir le décrochage scolaire et les ruptures de contrat en alternance
- trouver une solution pour chaque jeune sorti de formation sans qualification
- faciliter le retour à l'emploi des jeunes par le développement des emplois d'avenir

#### **Une priorisation sur les Jeunes les moins qualifiés et les territoires prioritaires :**

Les jeunes, et en particulier les moins qualifiés, font partie des publics prioritaires dans la mesure où ils connaissent

des difficultés dans l'accès à l'emploi et plus généralement à l'autonomie financière et professionnelle. Pour ce public, le taux de chômage et la part des emplois précaires reste élevé en IDF avec la particularité de grandes inégalités en fonction du niveau de qualification et du territoire de résidence (cf. supra sur le diagnostic régional). Il convient néanmoins, de ne pas minorer les difficultés d'accès des publics qualifiés, notamment sur les territoires prioritaires.

Pour **les jeunes plus qualifiés**, issu de l'enseignement supérieur, qui ne sont pas la cible principale des dispositifs aidés mentionnés, mais peuvent être confrontés à des difficultés significatives d'accès à l'emploi, le partenariat entre les universités et les opérateurs de l'emploi devra se renforcer, conformément au protocole signé en février 2014, afin d'améliorer l'insertion professionnelle de ces jeunes.

Indicateurs :

*DEFM Jeunes (<26A) des QPV*

*Nombre de NEET*

*Volumes des prestations d'accompagnement à l'emploi déployées (Périodes d'immersion, stages..) par le SPE*

2.3.1.2. Renforcer l'articulation et le partenariat avec tous les acteurs intervenant en faveur de l'inclusion des jeunes, notamment en matière d'orientation/lutte contre le décrochage, d'insertion sociale, et de formation.

En déclinaison régionale de la garantie européenne pour la jeunesse, l'articulation des acteurs et des actions est indispensable pour permettre de construire un parcours global et intégré d'accès à l'autonomie et à l'emploi des jeunes, en particulier les moins qualifiés, de l'orientation et de la lutte contre le décrochage à l'emploi, en passant par la formation.

Ce travail d'articulation, déjà initié avec le groupe de travail du CCREFP pour l'accès à la qualification des jeunes en 2013, devra se poursuivre et se renforcer dans le cadre du CREFOP, en particulier autour de la mise en place du SPRO.

Un plan d'action régional interministériel de l'Etat en faveur de la jeunesse présenté le 3 juin 2013 pour 2014-2017 articule l'ensemble des actions touchant les trajectoires de jeunes : l'accès à l'emploi, la lutte contre le décrochage scolaire, l'accès au logement, à la santé, ainsi que l'autonomie et l'accès aux droits.

Le CPRDFP prévoyait les priorités suivantes à ses axes 2.2 : Prévenir le décrochage scolaire et les ruptures de contrat en alternance et 2.3 : « Trouver une solution pour chaque jeune sorti de formation sans qualification ».

Indicateurs :

- *Nombre de décrocheurs suivis par le SPE (via un dispositif, cf ANI Jeunes)*

2.3.1.3. Cibler les dispositifs de droit commun sur les jeunes les plus en difficulté et notamment des quartiers prioritaires

De manière générale, il conviendra de continuer à veiller à ce que les jeunes les plus éloignés de l'emploi (les jeunes moins qualifiés ou connaissant des discriminations dans l'accès à l'emploi) bénéficient des dispositifs de la politique de l'emploi et de la préparation à l'emploi<sup>18</sup> les plus efficaces.

A) La mobilisation d'un haut niveau de contrats aidés pour les jeunes

Compte tenu du déploiement des emplois d'avenir, ciblés sur les jeunes les plus en difficulté, les contrats uniques d'insertion (CAE ou CIE) sont un outil qui peuvent être mobilisés en complémentarité pour les jeunes un peu plus qualifiés et rencontrant des difficultés dans l'accès à l'emploi.

Le déploiement des emplois d'avenir doit continuer à permettre aux jeunes les moins qualifiés ou résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville d'accéder à une première expérience professionnelle et à une formation qualifiante, au regard notamment de l'offre régionale « compétences ».

Une convention cadre Etat-Région et un schéma francilien de développement des emplois d'avenir, adoptés en 2012-2013 permettent le déploiement des contrats d'emplois d'avenir jusqu'en 2017 avec le soutien de collectivités territoriales.

<sup>18</sup>Notamment dispositifs de la Région IDF, listés en annexe

B) Le développement d'un accès aux contrats en alternance pour les jeunes les plus en difficulté et leur sécurisation

Dans le nouveau contexte d'extension des compétences des Régions en application de la loi du 5 mars 2014, les objectifs et priorités d'effort en faveur des bas niveaux de qualification, fixés dans le COM Etat/Région sur l'apprentissage d'arriver à 118 000 apprentis en IDF doivent être maintenus.

Dans cette perspective, les acteurs de l'emploi, et du SPE doivent contribuer aux côtés du Conseil Régional, à ce que les jeunes les moins qualifiés (niveau IV et infra) continuent à bénéficier de ce dispositif de formation initiale et d'accès à l'emploi pour lesquels le taux d'insertion professionnelle est très élevé<sup>19</sup>. Le Service public de l'emploi doit voir son rôle augmenté dans la prescription des contrats en alternance.

Plus généralement, l'accès des jeunes de missions locales à l'alternance, qui cumulent le plus souvent les difficultés professionnelles (faible niveau de qualification) et sociales (précarité financière, difficultés d'accès au logement et à la santé, résidence dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, etc.) doit continuer à faire partie des priorités partagées. En particulier, l'animation territoriale des développeurs de l'apprentissage territoriaux (DAT) implantés en mission locale, est un vecteur d'action dans cet objectif.

La mobilisation du contrat de professionnalisation, en lien avec les organisations professionnelles et les OPCA est un vecteur très important pour l'intégration durable dans l'emploi, au regard d'une dynamique francilienne de mobilisation de ce contrat.

Pour veiller au maintien de ces publics prioritaires dans l'apprentissage, dans un contexte où la demande des entreprises franciliennes se porte de plus en plus vers la main d'œuvre qualifiée, la sécurisation des parcours est essentielle et devra continuer à faire l'objet d'une collaboration Etat/Région pour développer les expériences innovantes.

#### Indicateurs spécifiques:

- *Nombre d'emplois aidés (nombre d'emplois d'avenir et de CUI jeunes et emplois tremplins, Service civique) et taux d'accès aux emplois aidés sur les jeunes suivis par le SPE (ML, PE..)*
- *Nombre d'apprentis et taux de rupture des contrats en apprentissage ( indicateur de pilotage de la qualité des parcours)*
- *Part des jeunes peu qualifiés dans les contrats en professionnalisation et apprentissage*
- *Nombre de prescriptions par le SPE de contrats en alternance*
- *Part des publics en ZUS/QPV dans les dispositifs de l'emploi (contrats aidés, apprentissage)*

2.3.1.4. Développer et valoriser les actions spécifiques et innovantes pour les publics prioritaires.

En dehors des dispositifs de la politique de l'emploi à destination de l'ensemble des personnes éloignées de l'emploi (CUI, IAE), il existe pour les jeunes les moins qualifiés une palette de dispositifs spécifiques dont il convient d'articuler la complémentarité :

- Différents types d'accompagnement sont mis en œuvre actuellement par les missions locales franciliennes pour l'accès à l'emploi (allocation pour les jeunes les moins qualifiés, accompagnement pour les jeunes décrocheurs dans le cadre de l'ANI jeunes, parrainage) en articulation avec les dispositifs de la Région de consolidation du projet professionnel et d'accès à la formation qualifiante.
- Le déploiement de la garantie jeunes qui s'adresse aux jeunes NEET en précarité financière sera étendue, vecteur de nouvelles pratiques d'accompagnement fondées sur l'approche collective et la valorisation des compétences, et une nouvelle approche de la relation entreprise fondée sur la médiation active, l'immersion professionnelle et parrainage.

#### Indicateurs spécifiques :

- *Le taux d'accès à l'emploi et à l'alternance des jeunes en Missions locales*
- *Mobilisation des outils de mise en situation professionnelle par les acteurs de l'emploi des jeunes (nombre de PMSP, et périodes travaillées)*

<sup>19</sup>En IDF, 70% des apprentis sont en emploi 7 mois après la fin de leur contrat d'apprentissage

### 2.3.1.5. Approfondir la coopération des acteurs et la lisibilité de l'offre en direction des jeunes et employeurs franciliens

En 2015 avec le nouvel accord cadre national de partenariat entre Pôle emploi et le réseau des missions locales, la complémentarité des offres de services conviendra d'être renforcée entre les offres de service des missions locales et Pôle emploi pour les jeunes à la recherche d'un emploi, dans le contexte du déploiement par Pôle emploi d'un accompagnement renforcé pour les jeunes, financé par les fonds communautaires.

#### **Dans le cadre de l'accord de partenariat, les objectifs suivants doivent guider le partenariat entre les Missions locales et Pôle emploi :**

- veiller à une bonne régulation infrarégionale des moyens identifiés par cet accord,
- mettre en oeuvre des plans d'action conjoints localement pour la promotion des dispositifs aidés auprès des employeurs.

Le travail de professionnalisation et coopération du SPE sur la relation entreprise, qui s'est fortement renforcé avec le déploiement des emplois d'avenir, devra se poursuivre, avec l'appui de l'ARML et des ADML (et coordinateurs départementaux), et en lien avec Pôle Emploi, dans une logique coopérative.

#### Indicateurs :

- *Indicateurs de mise en œuvre de la convention de partenariat et des conventions locales de partenariat (même indicateurs suivis au 4.2),*
- *Mise en œuvre d'un plan d'action des ML, au regard des préconisations de l'Etude action sur la relation employeur (ARML)*

### 2.3.2. Seniors

#### **Approfondir la coopération des acteurs et la lisibilité de l'offre en direction des seniors franciliens**

Le taux d'emploi des seniors, de 55 à 64 ans, s'il progresse régulièrement, reste toutefois inférieur à la moyenne européenne : 44,5 % contre 48,9% en 2012.

Le maintien dans l'emploi étant un objectif au même titre que le recrutement, un objectif fondamentale est de favoriser la mise en place des actions de gestion des âges en entreprises visant notamment à améliorer les conditions de travail des seniors.

Dans ce contexte, la stratégie se donne pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors via des actions de gestion des âges dans les entreprises visant notamment à améliorer leurs conditions de travail. En effet, l'adaptation de l'environnement de travail des seniors est une des conditions de leur maintien ou de leur accès dans l'emploi.

#### Indicateurs spécifiques :

- *Contrats de génération*
- *Evolution de l'emploi des seniors DEFM Seniors*

Dans le cadre d'un Plan d'actions francilien en faveur des seniors déployé à compter du 17/7/2014, sont prévues les priorités suivantes :

#### **A) Maintien dans l'emploi et qualité de vie au travail :**

L'objectif est d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'actions visant à réunir les conditions du maintien des seniors en emploi sur les aspects de la pénibilité, de la prévention de la désinsertion professionnelle, des conditions de travail, de l'organisation du travail, du dialogue social et de la formation professionnelle.

## B) Sécurisation des parcours/développement des compétences/ transmission des compétences :

- **Favoriser l'accès à la formation** en saisissant différentes clés d'entrée pour se former :  
Dans le cadre des partenariats relatifs aux compétences contractualisés avec les branches, le public sénior constitue une cible prioritaire sur l'accès aux formations en lien avec les évolutions techniques/technologiques en cours.
- **Sur la transmission des savoirs** : Sur la base d'expérimentation territoriales, Promotion d'actions d'appui à la mise en place de tutorat ou de transmission des savoirs de l'expérience et d'emploi partagés.
- **Sur la sécurisation des parcours professionnels** : capitaliser et valoriser les expériences de mobilité sécurisée déployées en Ile-de-France.
- **Le volet renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi seniors** : notamment pour faciliter la reprise ou transmission d'entreprise.

## C) Favoriser le développement de recrutement de seniors

- Mieux valoriser le cadre du contrat de génération, du CUI et contrat de professionnalisation,
- Expérimentation et extension d'ici juillet 2015 d'une démarche d'accompagnement global
- Développer les expérimentations sur le développement de l'emploi partagé.
- Mobilisation du SPE et SPE territoriaux (incluant les PLIE) sur la priorité du retour à l'emploi des seniors en mobilisant les outils de la politique de l'emploi et notamment les contrats aidés (CIE/CAE) et du contrat de professionnalisation où entrent un nombre insuffisant de seniors (action des développeurs).

2.3.3. En faveur des travailleurs handicapés ou en situation de handicap

### Enjeu :

Si la part des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DEBOETH) dans la DEFM reste faible (5%, contre 8% au national), et stable par rapport à n-1, on constate une hausse du nombre de DEBOETH (approchant les 50.000), plus marquée en IDF qu'au national (+12% contre +11%), et un faible niveau de qualification.

Le CPRDFP à son axe 3.2 priorisait un objectif de « Rendre lisibles et coordonner les dispositifs pour des publics en situation de handicap » qui a vocation à continuer à être poursuivi.

Les **objectifs** en vue d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (TH) notamment dans le cadre du PRITH (voir annexe) et en utilisant toutes les potentialités du CREFOP sont les suivants :

#### 1. Sécuriser les parcours des personnes handicapées vers et dans l'emploi

Par les dispositifs de droit commun, l'amélioration du repérage et passerelles, et outils de maintien dans l'emploi

#### 2. Renforcer le niveau de formation des TH

Par un meilleur accès à l'alternance, au regard des nouveaux droits ouverts d'orientation/formation,

#### 3. Mobiliser les partenaires sur les territoires en vue d'une offre plus lisible pour les TH

Au sein du SPE, par l'intégration aux grands projets créateurs d'emplois et partenariats avec les entreprises ordinaires et par l'appui à la négociation collective,

#### 4. Favoriser une bonne intégration des acteurs, sujets TH et notamment des Cap emploi au sein du SPE

Dans la gouvernance quadripartite nouvelle, le SPE et les instances dédiées (CPR)

### Indicateurs spécifiques :

- *Indicateurs suivis dans le PRITH, et notamment :*
- *Evolution de la DETH*
- *%TH dans les contrats aidés*

## 2.4. Faciliter les transitions professionnelles, anticiper les mobilités et la sécurisation des parcours des salariés dans les secteurs fragilisés

**Dans une logique d'anticipation et traitement des difficultés économiques sectorielles et territoriales, il convient de développer une offre de service intégré dédiée à l'accompagnement des mutations économiques combinant les différents leviers que recouvrent :**

- les leviers de financement de formation des salariés pour aider les entreprises confrontées à des aléas de conjoncture économique à favoriser l'évolution des compétences de leurs salariés, en veillant à ce que la notoriété de cet instrument soit mieux connue, et son activation anticipée,
- l'activité partielle en réponse aux besoins des entreprises, mais en veillant également à faire de cet instrument, au même titre que le fonds national de l'emploi formation, un instrument identifié par les partenaires sociaux au titre des OPCAs
- les bénéficiaires que peuvent tirer les entreprises des actions de médiation favorisée par l'Etat :
  - au titre des relations qu'elles peuvent avoir pour les actions de redressement productif et son réseau d'interlocuteurs et de partenaires, dont l'action conjuguée permet à ces dernières de passer le cap de situations difficiles leur permettant de remplir leurs obligations fiscales ou sociales ;
  - au titre du rôle que joue le médiateur de la sous-traitance dans le cadre de ses missions au service des relations avec les donneurs d'ordre, dans une logique de régulation ;
- la conjugaison de ses moyens avec ceux de la Région IDF, au service d'un dispositif de soutien des entreprises dès l'apparition des premières difficultés, à travers un diagnostic court engagé en partenariat avec les acteurs dédiés permettant d'orienter l'entreprise vers les outils de l'Etat et de la Région (exemples : activité partielle, aide à la trésorerie, aménagement des délais de paiement en matière sociale et fiscale, médiation du crédit, Fonds Rebond régional, ...).
- la construction de réponses concertées par les acteurs aux appels à projet nationaux lancés au titre des mutations économiques par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, ou dans le cadre du PIA, a vocation à être encore développée, dans la continuité de la convention tripartite et articulée avec les priorités formulées au sein du CREFOP.

Cet axe s'inscrit pleinement dans le champ de la convention tripartite, mais mobilise tous les acteurs du SPE élargi sur les actions de droit commun comme spécifiques. Il vise un double objectif :

- L'anticipation des conséquences des mutations économiques sur l'emploi et les compétences, notamment dans les entreprises de l'artisanat et les TPE-PME ;
- La préservation de l'emploi et/ou l'appui à la reconversion des salariés dans les entreprises confrontées à l'accélération des mutations économiques, technologiques, environnementales et sociétales.

### 2.4.1. Favoriser les conditions d'une mobilisation volontaire de la mobilité géographique en faveur de l'emploi

En Ile-de-France, le coût des transports en commun et l'enclavement de certains territoires constituent de réelles difficultés pour l'accès à l'emploi de publics fragilisés.

A moyen terme, le schéma de développement des réseaux de transport prévu dans le projet du « Nouveau Grand Paris » apportera des réponses à ces problématiques, de même que la mise en place du Pass Navigo unique francilien en septembre 2015. D'ores et déjà, dans le cadre du plan stratégique Pôle emploi 2015, les six aides à la mobilité de Pôle emploi sont fusionnées, dans un souci de simplification et seront des vecteurs mobilisables au regard de cet objectif.

**Pour compléter ces dispositions, les axes d'action suivants seront privilégiés :**

- faciliter les partenariats avec le Conseil régional et Pôle Emploi pour mettre à la disposition des demandeurs d'emploi, en complément des dispositifs existants, une facilitation à la mobilité<sup>20</sup> ;
- prioriser le développement des aides à la mobilité selon les publics et les territoires, avec une attention particulière aux quartiers enclavés ou isolés ; par le développement d'espaces de tiers-lieux, de coworking<sup>21</sup>
- rechercher et/ou développer les partenariats avec les acteurs offrant une facilité de déplacements aux demandeurs d'emploi, notamment les associations investies dans le chantier de la mobilité inclusive ;
- identifier, et mettre en œuvre les partenariats pertinents pour faciliter l'hébergement des travailleurs en proximité des grands chantiers franciliens.

<sup>20</sup>Au regard du pass unique dont la mise en place par la Région IDF/STIF est prévue en septembre 2015, et à l'initiative de type « chèque mobilité ». Il pourrait être destiné prioritairement aux demandeurs d'emploi non indemnisés ou bénéficiaires de minimas sociaux

### Indicateurs :

- *Nombre d'aides à la mobilité déployées par Pôle Emploi,*

2.4.2. Accompagner la mobilité professionnelle et la reconnaissance des compétences professionnelles par les certifications/VAE

L'obtention d'une certification, au sens du répertoire des certifications professionnelles (RNCP), est un facteur important de sécurisation du parcours professionnel. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), a du mal à se développer pour les publics à faible niveau de qualification, qui présentent des difficultés à identifier leurs acquis et leurs besoins en matière de compétences.

Pour cette raison, les acteurs de l'emploi et de la formation souhaitent promouvoir la certification, la politique du titre professionnel et valoriser la VAE et confirment leur volonté de collaborer notamment autour de l'information et de l'accompagnement des actifs, ils s'engagent à soutenir des parcours de VAE pour les demandeurs d'emploi.

Le CPRDFP IDF prévoit à son axe 3.3 une priorité visant à : « Promouvoir la certification et la validation des acquis de l'expérience (VAE), visant au-delà de la lisibilité sur les pratiques de certifications par la VAE, à favoriser une fluidité sur les suivi des parcours, dans la continuité de la mise en place d'un chéquier VAE co-construit entre la Région Ile-de-France et Pôle emploi en 2013

### Indicateurs spécifiques :

- *Nombre annuel de VAE validées en IDF*
- *Nombre annuel de certifications délivrées/titres en IDF*

2.4.3. Mobiliser les cadres partenariaux pour favoriser la sécurisation des parcours professionnels, notamment sur les secteurs fragilisés

Au-delà de l'appui au dialogue social territorial et la négociation d'entreprise sur les sujets de l'emploi/GPEC, les objectifs spécifiques sur lesquels doit s'appuyer cette stratégie ont vocation à permettre :

- d'aider les salariés et les chefs d'entreprises des PME-TPE à s'adapter aux mutations techniques, technologiques et règlementaires et les accompagner dans la préparation aux grands projets à venir, que ce soit le Grand Paris ou les enjeux de la transition écologique, par la formation des salariés et des chefs d'entreprises ;
- d'aider les secteurs en croissance à s'ouvrir sur l'intégration de salariés issus d'autres secteurs professionnels ;
- d'anticiper la reconversion des salariés. Il s'agit de favoriser et outiller l'émergence de passerelles entre métiers en décroissance et métiers en développement ;
- d'identifier les territoires de projets et favoriser l'ancrage de ces actions de sécurisation des parcours notamment dans ces territoires et avec un suivi régionalisé permettant la capitalisation des actions.

Parmi les outils mobilisables, dans le cadre d'une concertation dans la convention tripartite, figurent :

- La création de plateformes de sécurisation des parcours des salariés de secteurs en difficulté ou territoriales et l'articulation de moyens et des co financements émanant de l'Etat, de la Région et des partenaires sociaux (OPCA/OPACIF) ;
- L'accompagnement de secteurs en situation de transition de leur modèle économique articulé à l'accompagnement social des salariés (formation aux nouvelles compétences et, le cas échéant, accompagnement dans les cas de reconversion professionnelle) et dans le cadre d'une GPEC sectorielle et d'un dialogue social renforcé ;
- Le déploiement d'une offre de services auprès de sous-traitants fragilisés par la liquidation d'un important donneur d'ordre ;
- L'expérimentation de plateformes de mobilité inter-entreprises sécurisées et la capitalisation des expériences de mobilité inter-entreprises ;
- Les outils de RH partagés.

### **Dans le cadre des licenciements économiques et du reclassement des salariés**

Le pilotage partenarial dans le cadre du dispositif CSP est assuré au niveau régional comme départemental.

<sup>21</sup>Axe de la SRDEI de la Région IDF, et appui de l'ARACT dans le CPER IDF

A ce titre, au vu de la faiblesse constatée des taux de reclassements, les objectifs d'amélioration des sorties de CSP pilotées dans le cadre du comité de pilotage régional et départemental dédié ciblent particulièrement l'amélioration de la date d'entrée en accompagnement, en formation, et des périodes d'activité au sein du dispositif.

Pour **les intérimaires et les contrats courts**, des actions spécifiques ont vocation à être déployées en fonction de la conjoncture économique, au regard des expériences menées sur plusieurs territoires (Seine Aval, Grand Roissy PESA/STEP) de plateformes, avec le FAF-TT et le PRISME.

Pour améliorer l'efficacité des dispositifs publics et en vue de mieux toucher leur cible, pour sécuriser l'appropriation par les salariés des possibilités ouvertes sur l'orientation, l'accompagnement et la formation des salariés en transition professionnelle, **les organisations interprofessionnelles ou multiprofessionnelles** ont toute vocation à assurer le relais des enjeux, objectifs et outils partagés et qui sont vus après concertation comme les plus pertinents, auprès de leurs relais/organisations territorialisées ou sectoriels (branches).

Indicateurs :

- *Actions partenariales engagées avec les secteurs en difficulté sur l'emploi et leurs indicateurs de suivi*
- *Indicateurs suivis dans COPIL CSP*
- *Actions de sécurisation des parcours en direction des salariés aux contrats courts et leurs indicateurs de suivi*
- *Indicateurs suivis dans le cadre de la convention tripartite de sécurisation des parcours,*
- *Mobilisation de l'activité partielle (nombre d'heures total et sur les secteurs en décroissance d'emplois)*

## AXE 3 – Améliorer la territorialisation des actions au regard de la diversité des territoires franciliens

La notion de territoire prioritaire peut recouvrir plusieurs notions en Ile de France : les territoires qui concentrent le plus les publics prioritaires au sens des politiques de l'emploi, les territoires marqués par de profondes mutations économiques, et les territoires de projet, notamment ceux couverts par le Nouveau Grand Paris, que ce soit dans le cadre des travaux de transports et ou celui des CDT potentiellement fortement créateurs d'emplois. Ils peuvent combiner un bassin d'emploi en difficulté avec la présence de grands projets ou de grandes infrastructures suscitant un dynamisme économique).

Ces territoires appellent plus spécifiquement une coordination renforcée entre les acteurs du service public de l'emploi, pour sécuriser les parcours et développer l'emploi.

Parallèlement, les territoires prioritaires au sens de **la politique de la ville** donneront lieu à un accompagnement de la mise en œuvre de la réforme en ce qui concerne le pilier emploi – développement économique. Les enjeux de la politique de la ville constitueront également un élément structurant dans le ciblage des objectifs et moyens d'actions, tel qu'il avait été formalisé par la convention entre le ministre de la ville et le ministre de l'emploi.

De même, l'articulation avec **les projets du Nouveaux Grand Paris** va s'engager en 2015 pour une montée en charge au fur et à mesure des mises en chantier des projets en 2015 jusqu'en 2030. Il s'agit de préparer ces territoires, d'organiser les partenariats, de construire un mode opératoire et de mobiliser dès à présent nos outils dans cette perspective. Comme évoqué précédemment, **les CDT du Grand Paris** constitueront également des territoires de projet.

En outre, **une vingtaine de grands projets générateurs d'emploi** ont été recensés, à la demande des partenaires sociaux, dans le cadre de convention tripartite. Ils feront également l'objet d'un suivi stratégique afin d'anticiper les besoins futurs de mobilisation du service public de l'emploi et de réaliser un lien avec les partenariats sectoriels.

### 3.1. Accompagner et renforcer les dynamiques territoriales créatrices d'emploi

#### 3.1.1. Favoriser la mise en place opérationnelle de SPE-P, pour un pilotage renforcé

Le rôle du service public de l'emploi au plan infra régional est précisé en annexe.

La nouvelle organisation du SPE a vocation à mieux répondre aux besoins de territorialisation de l'action en matière d'emploi.

La convention tripartite Etat-Unedic Pôle Emploi 2015-2017 prévoit un renforcement de l'axe de territorialisation de l'action de Pôle Emploi, en lien avec les Direccte, et la gouvernance quadripartite et le CREFOP.

#### Au niveau départemental (SPED)

L'instance facilite et veille à la mise en œuvre de la stratégie régionale en concertation avec les acteurs, dans le département.

A l'instar de l'organisation mise en place au niveau régional, il comprend deux formations (stratégique et technique). La première facilite la mise en complémentarité des interventions des différents acteurs, la seconde concourt au déploiement effectif des actions servant les objectifs assignés.

#### En proximité / projet (SPE-P)

Les territoires prioritaires déterminent la géographie des services publics de proximité/de projets et sont installés dans des zones géographiques de projets, requérant une concentration et une articulation de moyens pour faciliter leur développement.

Ces cadres d'action seront fixés pour la durée du projet régional et pourront faire l'objet d'une actualisation, en tant que de besoin, et notamment pour adapter leur périmètre au calendrier des projets qu'ils serviront.

Leur composition et modalités de fonctionnement font l'objet d'une définition préfectorale, en lien avec la DIRECCTE, notamment sur la base de la trame de suivi et pilotage présentée en annexe (cf. indicateurs).

Lorsque ces territoires prioritaires croisent totalement ou partiellement les territoires de PACTE nouveau

ou renouvelé, CDT ou contrat de ville (voir tableau) ou du CPER, les enjeux prioritaires déterminés dans ces contractualisations ont vocation à être pleinement prises en compte dans les actions prioritaires à intégrer dans le pilotage du SPEP.

Les enjeux territoriaux d'orientation et de formation directement en lien avec l'emploi ont vocation à être identifiés et signalés dans ces instances, pour analyser au niveau régional et avec les acteurs pertinents au regard des compétences du CREFOP, quelle est la meilleure réponse aux enjeux territoriaux<sup>22</sup>.

Les bonnes pratiques et les outils réalisés seront capitalisés et modélisés afin de servir aux acteurs des différents territoires engagés dans l'accompagnement de ces grands projets créateurs de nouveaux emplois<sup>23</sup>.

**Sur le grands projets territoriaux (cf. axe 1)**, la méthode déployée dans le cadre des projets territoriaux d'envergure tels « Village nature » et « nouveau Grand Paris » pourra être mise à profit pour accompagner d'autres projets territoriaux.

#### *Indicateurs spécifiques :*

- *Mise en place effective des SPEP et mobilisation/contribution des partenaires*

#### 3.1.2. Concentrer les compétences d'intervention des acteurs de l'emploi au bénéfice des territoires prioritaires

Les territoires identifiés comme prioritaires doivent donner lieu, en fonction des acteurs publics de l'emploi associés, à une mobilisation de temps et moyens humains disponibles, à un suivi spécifique pour ce qui est de l'Etat, et notamment de la DIRECCTE, dans le cadre d'une priorisation de **l'animation territoriale sur ces territoires prioritaires**.

Aussi, cela permettra sur les territoires prioritaires de maximiser l'utilisation des leviers que constitue notamment la définition d'une offre d'accompagnement à la consolidation des projets économiques et de développement de l'emploi, par exemple en faveur des structures d'insertion (ex : IAE, EA) et une stratégie concourant à l'émergence de projets dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS).

En complément et relais à cette mobilisation de l'Etat sur ces territoires prioritaires est attendue celle des autres acteurs partenaires, au-delà de celle du service public de l'emploi et ses entités territoriales, et de la Région (directeurs territoriaux), notamment les organisations interprofessionnelles, pour permettre une synergie de déploiement des actions en appui des orientations des SPEP.

#### *Indicateurs spécifiques :*

- *Suivi des actions opérationnelles prévus dans les SPEP et mobilisation/contribution des partenaires à ces actions : indicateurs de suivi prévus par chaque SPEP*

#### 3.1.3. Mobiliser les acteurs de proximité de l'emploi sur l'accompagnement des mutations économiques, la sécurisation des parcours et l'appui RH de proximité aux employeurs

La structuration notamment départementale des réseaux du SPE : direction territoriale de Pôle Emploi, structuration d'associations départementales des missions locales en Ile de France, et des Cap Emploi, permet une territorialisation renforcée d'actions.

Le plan Pôle Emploi 2015 et la convention nationale Unedic-Etat-Pôle Emploi, à son axe 4, donne le cadre à des territorialisations accrues de l'offre de service de Pôle Emploi et notamment à des expérimentations et sur la base de diagnostics territoriaux qui doivent pouvoir être partagés, et pourrait être un support à des actions concertées du service public de l'emploi sur ces fondements.

Au-delà du cœur du SPE, l'action d'acteurs de l'emploi connexes (MDE, PLIE...) est également important à mobiliser en cohérence avec les objectifs de la présente stratégie.

Les maisons de l'emploi sont plus fortement mobilisées sur des enjeux de GPECT pour développer l'emploi.

Par ailleurs, elles constituent, en complément de l'offre du cœur du service public de l'emploi (et notamment structurée par des conventions avec Pôle Emploi), des relais locaux d'appui RH et opérateurs de la plateforme RH

<sup>22</sup>Au-delà de la présence d'un représentant qualifié de la Région Ile de France aux SPEP, qui sera systématiquement sollicitée pour ces SPE qui ont vocation à l'aborder à leur ordre du jour, et qui permettra de prendre en compte ce champ.

<sup>23</sup>Les travaux portés par le GIP Roissy, ceux mis en place par les comités de tronçon s'inscriront, par exemple, dans ce cadre concourant ainsi d'une part à l'intermédiation offre et demande en proximité et d'autre part, à la mise en réseau des TPE et PME locales avec les groupes maîtres d'œuvre.

aux PME du territoire appuyés par l'Etat et la Région.

*Indicateurs spécifiques :*

- *Mobilisation des partenaires du SPE et opérateurs connexes pour développer l'appui RH aux PME-TPE sur les territoires et favoriser l'outillage des acteurs territoriaux en matière de GPEC territoriale (plan d'animation, lien avec des projets territoriaux appuyés par la convention tripartite de sécurisation des parcours) et mobilisation des partenaires sociaux territoriaux, pour soutenir des projets territoriaux (relais aux employeurs et salariés)*

Il s'agit de mobiliser les instances et outils territorialisés suivants :

**A) Assurer en amont, un accompagnement des entreprises en difficulté et une prévention des licenciements collectifs au plus près des territoires**

La détection, la prévention et l'accompagnement des entreprises en difficulté est mise en œuvre par les services de l'Etat, de la Région, en lien avec des signalements des partenaires sociaux, au niveau territorial.

**B) Apporter en aval en partenariat les conditions d'un reclassement optimal des salariés, et mobiliser au mieux les moyens issus de la revitalisation sur les territoires fragilisés**

En aval des licenciements collectifs, il s'agit de permettre au niveau territorial un meilleur suivi des salariés sur les territoires, pour optimiser leur reclassement, selon les cas :

- soit dans le cadre des Commissions de suivi des PSE ;
- soit par les comités de pilotage départemental du CSP, qui ont vocation à suivre des cohortes de salariés sur leur territoire avec les agences concernées de Pôle Emploi coordonnées dans ce suivi ;
- soit dans les Commissions de suivi territoriales des conventions de revitalisation pour le suivi de la mobilisation par les salariés d'aides à la création d'entreprises ou à la reprise d'emploi,

Les diagnostics territoriaux ont vocation à mieux être mobilisés au service d'une stratégie territoriale de revitalisation.

*Indicateurs spécifiques :*

*Mobilisation contributive au-delà du premier niveau du SPE/acteurs de l'emploi avec les partenaires sociaux pour favoriser une meilleure anticipation et réponses territoriales aux reclassement des salariés sur un bassin d'emploi et aux stratégies de création d'emploi (contribution aux COPIL CSP et suivi revitalisations)*

**3.2. Mobiliser de manière renforcée les leviers des dispositifs de l'emploi sur les territoires en difficulté**

**3.2.1. Concentrer les moyens mobilisés par les acteurs de l'emploi**

Un renforcement du **ciblage -notamment territorial- des actions et des dispositifs financés par les partenaires** dans le respect de leurs processus de décisions propres, sera recherché et renforcé, grâce à l'élaboration de diagnostics et de stratégies régionales de déploiement prioritaires des dispositifs (IAE, EA, appui à la création d'entreprise par les demandeurs d'emploi via NACRE,...). Celles-ci pourront conduire à revisiter les modalités d'allocation des moyens aux structures contribuant à l'insertion professionnelle, notamment sur les dispositifs suivants :

- **Mobilisation d'un haut niveau d'emplois aidés de l'emploi sur les territoires prioritaires** : le ciblage fort des territoires ZUS sur les contrats aidés, et son développement dans l'alternance ont vocation à être renforcés, et dans une nouvelle géographie prioritaire ;
- **Appui à la création d'entreprise par les demandeurs d'emploi (notamment via NACRE)** sur la base des 8 diagnostics territoriaux réalisés,
- **Intégration dans l'emploi des travailleurs handicapés/EA (entreprises adaptées)** : déploiement des aides sur la base de critères partagés, au regard de priorités territoriales,
- **la réforme de l'IAE** est une occasion saisie en IDF pour une meilleure cohérence possible de l'allocation des moyens en lien avec les CDIAE, au regard des besoins et l'offre d'insertion dans les territoires, tout en facilitant le développement qualitatif et quantitatif de l'offre territoriale ;
- Par ailleurs, **le développement de l'alternance et notamment de l'apprentissage en lien avec la Région et les organisations professionnelles et consulaires**, fera également l'objet d'une approche territoriale renforcée en capitalisant sur l'expérience acquise, notamment grâce aux réseaux de développeurs de l'alternance, en lien

avec les organisations professionnelles (notamment sur le contrat de professionnalisation) et sur les pratiques de développeurs territoriaux de l'apprentissage dans le cadre de COM-Territoriaux

Indicateurs spécifiques :

- *Indicateurs territoriaux sur l'évolution des rapports entre offre et demande d'insertion (IAE), évolution des ciblés constatés des dispositifs de l'emploi sur les territoires prioritaires, et indicateurs des COM-Territoriaux et par les conventions de développement de l'alternance.*

3.2.2. Développer l'intervention des acteurs de l'emploi et les coopérations dans les quartiers prioritaires de la politique de la Ville ou cumulant des difficultés

Les acteurs de l'emploi inscrivent leur action en déclinaison des axes définis par le Comité interministériel des villes du 19 février 2013, la convention bipartite du 25 avril 2013 signée par François Lamy et Michel Sapin, et la convention tripartite signée le 30 avril 2013 par François Lamy, Michel Sapin et Jean Bassères.

Cette démarche conduit au suivi des objectifs d'emploi aidé (CUI/EAV) en ZUS en vue de leur atteinte pour l'Île de France.

- La contribution du Service Public de l'Emploi dans les futurs contrats de ville peut être la suivante :
  - améliorer l'accès à l'offre de service du Service Public de l'Emploi dans une logique de proximité répondant aux besoins des populations des quartiers ;
  - mobiliser les outils et contrats aidés de la politique de l'emploi qui facilitent l'insertion sur le marché du travail des personnes résidant dans les quartiers, souvent victimes de discriminations mais aussi de lutter contre la pauvreté : CUI, emplois d'avenir, contrats de génération, alternance ;
  - développer de manière renforcée les solutions pour la résolution des freins connexes à l'emploi en nouant les partenariats adaptés, en particulier pour la mobilité géographique et l'accès aux soins, par le SPE et les acteurs connexes ;
  - mobiliser les entreprises et autres réseaux associatifs signataires de la charte « entreprises et quartiers » signée en juin 2013 par le ministre en charge de la ville.
- Soutien des projets de création d'entreprise des populations des quartiers prioritaires pour la ville :
  - mobiliser l'offre de service des structures spécialisées d'accompagnement ;
  - définir des modes de coopération localement avec les réseaux associatifs d'aide à la création d'entreprise ;
  - Améliorer la lisibilité territorialisée de l'offre de service de création d'entreprise avec les réseaux d'opérateurs dans une stratégie commune d'intervention.

Indicateurs spécifiques :

- *Indicateurs territoriaux (ONZUS, CGET) sur l'évolution des données de l'emploi sur les territoires prioritaires (QPV)*

Pour les territoires cumulant les difficultés, au-delà des moyens de droit commun bien ciblés, de la mobilisation du FSE, la mobilisation de crédits communautaires spécifiques aux jeunes (crédits IEJ) permet de concentrer les moyens dans les territoires où les jeunes sont confrontés aux plus grandes difficultés. En Île-de-France, en 2014, **seul le territoire de la Seine-Saint-Denis (93) est concerné**, en raison d'un taux de chômage supérieur à 25% pour les jeunes « NEET ».

Indicateurs spécifiques :

- *augmenter le nombre de NEET bénéficiant d'un accompagnement renforcé ;*
- *développer des actions de remédiation ;*
- *augmenter les mises en situation professionnelle dans les parcours d'accompagnement.*

### 3.3. Renforcer la cohérence de l'organisation territoriale des acteurs

L'Île-de-France est caractérisée en matière d'acteurs dans le champ de l'emploi par l'importance des structures,

compte tenu des 8 départements franciliens et de son poids dans l'emploi salarié national. Elle compte ainsi :

- près de 180 agences Pôle Emploi (dont agences spécialisées et A2S), avec près de 9000 salariés ;
- 76 Missions locales, avec près de 1600 conseillers ;
- 8 Cap Emploi, avec près de 180 salariés ;
- 8 MDPH ;
- 19 Maisons de l'emploi actives, avec près de 200 salariés ;
- 400 SIAE, avec 5 têtes de réseaux de l'IAE ;
- PLIE
- Autour de 65 entreprises adaptées agréées ;
- un nombre très important d'entités assurant des actions de parrainage des jeunes ;
- un nombre important de Permanences AIO ;
- un nombre important de Permanences VAE ;

Soit un total de près de 12 000 salariés au service d'un service public de l'emploi francilien.

De cette multitude d'acteurs et des enjeux identifiés résultent 3 objectifs organisationnels et de pilotage pour améliorer l'efficacité collective des acteurs en matière d'emploi:

La SRE vise à concentrer les efforts des principaux acteurs vers des objectifs conjoints par la redéfinition de l'organisation territoriale du SPE en IDF pour rechercher:

- une meilleure efficacité, efficience des moyens d'actions investis, tout en recherchant une équité de traitement sur les territoires ;
- une offre de service en faveur de l'emploi lisible et intégrée sur chaque territoire, pour les publics bénéficiaires comme les acteurs déployant cette politique, et une coordination structurée sur la durée des acteurs vers des actions convergentes ;
- une intégration plus forte entre le SPE et les objectifs et actions poursuivies dans le cadre du SPF et SPO et répondant au mieux aux besoins territorialisés et à l'accessibilité ou couverture territoriale.

Sur la base d'une cartographie de l'offre de service aux usagers (demandeurs d'emploi, salariés, employeurs) pourront être mieux repérés les manques et /ou déséquilibres territoriaux mis en perspectives des besoins<sup>24</sup>.

Ces éléments de diagnostics permettront de servir la stratégie territoriale concertée et contribuer à l'équité territoriale et une stratégie d'implantation, d'évolutions/redéploiement de l'offre de service du service public de l'emploi pour répondre aux enjeux de l'emploi en évolution au regard de nouveaux cadres d'action et de l'évolution tendancielle de l'emploi, avec une rationalisation accrue des couvertures territoriales.

Les données de diagnostic et notamment avec des dimensions territoriales à disposition des acteurs du SPE ont vocation à alimenter les stratégies concertées de leurs actions territoriales et en particulier, dans le cadre de l'objectif national d'inscription de l'action de Pôle Emploi au plus près des territoires, Pôle Emploi met à disposition ses **diagnostics territoriaux** au service des acteurs du SPE et du CREFOP et d'une stratégie territorialisée.

#### Indicateurs spécifiques :

- *Partage des diagnostics territoriaux des acteurs de l'emploi, au service de la stratégie régionale et de déclinaisons territoriales (mise en ligne)*

<sup>24</sup>Le plan d'action du CARIF-OREF intègre à compter de 2015 ces préoccupations, sur les axes orientation et formation mais aussi, insertion professionnelles.

## **AXE 4 – Rechercher une plus grande efficacité de l'action publique/territoriale pour l'emploi**

### **4.1. Renforcer le pilotage territorial autour de la Stratégie régionale de l'emploi par les objectifs et les résultats, leur suivi et l'évaluation**

4.1.1. L'articulation des instances de gouvernance, de pilotage entre le CREFOP, le SPER et les différentes instances de suivi ou mise en œuvre de la Stratégie Régionale de l'Emploi.

Ce rôle est précisé en annexe.

#### Indicateurs spécifiques :

- *Réalisation, présentation annuelle du bilan et de l'évaluation au CREFOP et identifiant des actions correctrices à mettre en place*

4.1.2. Le suivi et pilotage par le SPE régional et territorial

Ce rôle est précisé en annexe.

#### Indicateurs spécifiques :

- *Présentation annuelle en SPER/SPED des modalités générales de déclinaison et mise en œuvre de l'accord de partenariat PE/Cap et de partenariat renforcé PE/ML,*
- *Mise en place effective des nouveaux SPEP, et mobilisation et contributions des partenaires à ceux-ci*

### **4.2. Animer une cohérence de mobilisation des acteurs, en vue de favoriser une offre de service lisible et intégrée du SPE**

Comme le prévoit la circulaire relative à l'organisation et au rôle du SPE dans les territoires :

Le service public territorial de l'emploi doit permettre d'assurer la cohérence d'intervention des services et opérateurs intervenant à titre principal sur le marché du travail, et de répondre aux objectifs suivants :

- améliorer la qualité des prestations servies aux usagers ;
- mettre en œuvre l'ensemble des outils nationaux des politiques de développement et de maintien de l'emploi, en vue d'atteindre les objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés ; comme le prévoit la convention tripartite Etat-Unedic-Pôle Emploi, dans ses axes 1.1 et 2.2
- inscrire ces dispositifs dans le cadre de partenariats en tenant compte de la réalité des territoires, tant sur le plan économique que sur le plan social, ce qui constitue une condition indispensable d'efficacité des dispositifs.

Le large périmètre d'intervention du SPE doit permettre de suivre l'ensemble des dispositifs de politique de l'emploi, qu'ils soient mis en œuvre directement par les services de l'Etat, par les opérateurs des politiques de l'emploi ou par d'autres acteurs qui interviennent sur le marché du travail de manière plus incidente. Le SPE doit permettre de :

- mobiliser, de coordonner et de suivre l'action des différents acteurs concernés, mais également d'initier et mettre en œuvre de manière concertée des projets à forts enjeux territoriaux en termes d'emploi, comme le prévoient les accords nationaux de partenariat entre PE et les ML/Cap (art 1-2 ML, axes 2 et 3 mentionnés à l'article 2 pour les Cap), notamment dans le cadre de projets locaux de coopération avec les représentations territoriales de Pôle Emploi (et formalisés par une convention locale de partenariat)
- partager l'ensemble des informations qu'ils détiennent permettant d'assurer le pilotage des politiques de l'emploi par l'Etat, les opérateurs du SPE et les acteurs associés, comme le prévoient les accords nationaux de partenariat entre PE et les ML/Cap (art 4.1 avec les ML, axe 1 mentionné à l'article 2 pour les Cap Emploi)

A ce titre tout projet, puis toute convention bilatérale signée sur le champ régional, portant sur le champ des politiques de l'emploi a vocation à être transmise à la présidence du SPER, en vue de favoriser les conditions d'une coordination cohérente des politiques territoriales de l'emploi.

### Indicateurs spécifiques :

- *Réalisation des conventions territoriales et suivi des indicateurs de leur mise en œuvre effective*

#### 4.2.1. Améliorer la structuration et fonctionnement opérationnel au sein du cœur du SPE

##### 4.2.1.1. Conforter une structuration du SPE IDF sur des objectifs partagés

Il s'agit en premier lieu de conforter la structuration des têtes de réseau du SPE en IDF :

- Structuration et professionnalisation du réseau des Cap Emploi

A la faveur de la mise en place de CHEOPS IDF depuis 2014, la représentation régionale des Cap Emploi a vocation à être confortée dans un rôle de tête de réseau permettant de faciliter les articulations avec les autres acteurs régionaux, et les coordinations territoriales et permettant de mieux traiter au sein du SPE la thématique du handicap et avec le CREFOP.

- Structuration et professionnalisation du réseau des ML

Compte tenu du nombre élevé de missions locales en IDF (76), et de l'hétérogénéité de leurs organisation, pratiques et performances au regard de l'accès à l'emploi, la structuration du réseau est un enjeu majeur qui a été initié et devra se poursuivre.

Au niveau régional, la consolidation de l'ARML –IDF est un élément structurant majeur dans l'organisation des ML et de leur partenariats extérieurs, la professionnalisation des salariés, et l'appui et échanges de pratiques et d'informations au sein du réseau assuré par son intermédiaire.

Au niveau départemental, la démarche engagée en 2014 d'appui du recrutement de coordinateurs départementaux sur la relation employeur et des fonctions mutualisées au niveau territorial, a vocation à se généraliser à l'ensemble des départements. En parallèle, la mise en place d'associations départementales de missions locales, aura vocation à se consolider et mieux mailler les territoires.

Ensuite, le pilotage en lien avec ces têtes de réseau doivent contribuer à :

- assurer une équité de traitement sur les territoires (notamment en facilitant l'accès à l'emploi sur les territoires les plus fragiles où cet accès est plus difficile) et veiller à tenir compte dans la stratégie de maillage/implantation territorial des sites/antennes des opérateurs du SPE de l'évolution des publics et notamment sur les territoires prioritaires, dans le prolongement de l'axe 3.1 de la convention Unedic-Etat-Pôle Emploi et en articulation avec le maillage territorial des Missions locales, s'agissant des jeunes,
- favoriser des indicateurs territoriaux partagés entre acteurs du SPE facilitant la coopération des acteurs sur les mêmes objectifs : recueil des offres, prospection partagée, dans le prolongement des axes 2.2 et 2.3 de la convention Unedic-Etat-Pôle Emploi
- contribuer à augmenter la sécurité juridique et le respect des conventions conclues avec le SPE, pour limiter les risques notamment de fraudes à l'emploi (signalements croisés), conformément à l'objectif poursuivi notamment dans la convention tripartite Unedic –Etat-Pôle Emploi à son axe 1.5.
- veiller à une appropriation par les réseaux du SPE et acteurs connexes des éléments essentiels de la SRE, qui doit aller au-delà d'une simple 'information sur ces objectifs et indicateurs partagés, pour s'assurer de leur appropriation effective et déclinaison par tout le réseau du Service public de l'emploi élargi, dans le cadre du pilotage interne de chaque organisation, et en cohérence avec ses orientations nationales et ses propres objectifs territoriaux.
- Veiller autant que possible à la rationalisation des instances et à l'exigence de simplification,

### Indicateurs spécifiques:

- *Mise en œuvre des accords- cadres territoriaux de partenariat et des conventions locales de partenariat (aussi suivi au titre des objectifs jeunes et TH au 2.3.1.5)*
- *Diffusion conjointe d'orientations du SPE, de notes d'information, en déclinaisons de la Stratégie régionale de l'emploi et diffusion par chaque opérateur à tout son réseau de conseillers,*
- *Suivi des principaux indicateurs de la Stratégie de l'Emploi, en SPE territoriaux (objectifs territorialisés)*

#### 4.2.1.2. Des coopérations dans le fonctionnement organisationnel/ opérationnel renforcés au sein du SPE

Il convient à ce titre de favoriser une meilleure articulation entre acteurs du SPE sur les champs des diagnostics territoriaux, des systèmes d'information de suivi/accompagnement des publics, et des outils d'intermédiation et de relation-employeur (cf. objectifs poursuivis au titre des axes 1.1, 2.1 à 2.3 et 3.2 de la convention Unedic-Etat-Pôle Emploi et dans les accords de partenariat avec ML : axes 5 et 7, et Cap Emploi : axes 4 et 6),:

- S'appuyer sur la structuration de la relation employeur de Pôle Emploi, pour l'irriguer au reste du SPE ;
- Utiliser au mieux, au service des acteurs du SPE et des publics, la modernisation des outils technologiques/outils innovants visant à faciliter l'intermédiation par le SPE, dans une logique de simplification à l'usager employeur comme demandeur d'emploi/salarié, notamment en déclinaison de l'objectif national d'amélioration de la transparence du marché du travail, visant à améliorer le recueil des offres du SPE ;
- Favoriser la mise en œuvre territoriale de la coopération et l'interopérabilité des systèmes d'information et des outils opérationnels au regard des possibilités nationales offertes, ou à défaut, des transmissions d'informations fluides extraites des systèmes d'information pour rationalisation des saisies comme de l'exploitation des données disponibles, entre acteurs du SPE, tant pour les diagnostics territoriaux, que pour des approches sectorielles avec des branches professionnelles, et données métiers, ou coordonner le partage d'informations sur les transitions professionnelles au regard des outils des partenaires ;
- Veiller à la bonne diffusion de l'information disponible au niveau régional, aux échelons départementaux et territoriaux, permettant les comparaisons territoriales, et à la qualité de saisie sur les SI du SPE qui alimentent ces données, et structurer et faciliter la mutualisation des informations au sein du SPE élargi.

#### Indicateurs :

- *Bilans de fonctionnement de l'articulation des offres de service employeurs et accompagnement des publics réalisés dans les SPE*
- *Articulation du fonctionnement des outils partagés (OPUS, DUDE...)*
- *S'appuyer sur un outil Extranet partagé interne au SPE, bien alimenté et actualisé par les partenaires du SPE; (outil à mettre à disposition sous pilotage de l'Etat)<sup>25</sup>*
- *Suivi territorial de l'articulation des outils partagés au sein des acteurs du SPE (OPUS, DUDE...)*

#### 4.2.1.3. Une offre de service à rendre plus intégrée et lisible pour acteurs et bénéficiaires

Il s'agit d'articuler les offres de services des acteurs, dans une logique de complémentarité, et dans un parcours vers l'emploi durable, et de favoriser une meilleure visibilité conjointe des enjeux prioritaires franciliens et des territoires prioritaires, des actions entreprises par les acteurs,

Objectif : améliorer la lisibilité d'une offre de service mieux intégrée et son appropriation par les acteurs et bénéficiaires

#### **Enjeux/Constat :**

Le constat francilien très largement partagé par les acteurs de l'emploi, du Service public de l'emploi, et des bénéficiaires : employeurs, demandeurs d'emploi, ou salariés est la très importante multiplicité des offres de services ayant le même objet, avec une redondance des services offerts aux mêmes publics, alors même qu'il apparaît difficile à capter un nombre important des publics prioritaires des politiques de l'emploi (jeunes décrocheurs, éligibles au RSA non bénéficiaires de l'allocation... ).

Par ailleurs, pour certains publics pris en charge par les acteurs de l'emploi, l'articulation entre ceux-ci dans une logique de parcours est difficile.

#### **Objectifs visés :**

Des outils et informations simples ainsi que des processus de diffusion systématisés à destination des acteurs de l'emploi, orientation et formation professionnelle, des employeurs, des salariés et demandeurs d'emploi ont vocation à être facilités dans une logique de concentration sur les actions de portée significative, tout en permettant d'être disponibles sous des formes plus spécifiques ou individualisées. Un des objectifs principaux d'une Stratégie Régionale de l'emploi en Ile de France en organisation et coordination des acteurs est de :

<sup>25</sup>Faisabilité à expertiser

- permettre l'appropriation par les acteurs, permettant à chaque acteur de l'emploi de s'insérer dans le bon cadre d'action et d'orienter vers les autres acteurs lorsque le besoin ne relève plus de sa compétence ;
- aux bénéficiaires d'être orientés vers le bon acteur au regard de leur situation individuelle et de mobiliser l'offre de service qui leur est la plus adaptée, par rapport au cadre défini.

Ces deux objectifs sous-tendent d'améliorer la communication sur le cadre d'action, les objectifs, les indicateurs de résultats visés et les outils opérationnels à disposition à deux niveaux:

- pour les acteurs du SPE élargi, de donner de la visibilité au sein de leur réseau, par une diffusion relayée en interne par chaque organisation ;
- pour les bénéficiaires, par tous les supports d'information publics, tous les relais mobilisables, et l'information de proximité délivrée par les près de 12 000 salariés du service public de l'emploi francilien ;

Cela suppose ainsi une très forte coordination, échanges d'informations, partage des outils par une accessibilité numérique accrue, afin de rendre plus visibles et complémentaires les initiatives de chacun des acteurs du SPE.

Ces objectifs sont repris dans les accords de partenariat entre PE et les ML/Cap Emploi (art 1-2-5 ML, axes 2 et 3 mentionnés à l'article 2 et au 4 pour les Cap Emploi), et ont vocation à être déclinés territorialement et notamment dans les projets locaux de coopération avec les représentations territoriales de Pôle Emploi (et formalisés par une convention locale de partenariat).

#### Indicateurs spécifiques:

- *Rendu compte au SPER/SPED de :*
  - *Déclinaison régionale des accords-cadres nationaux de partenariat,*
  - *Bilan de réalisation des projets locaux de partenariat, formalisés en convention locale de partenariat et mise en œuvre effective,*
- *Communication aux cibles des politiques de l'emploi : meilleure visibilité régionale sur un site Internet régional grand public des principaux documents pour les usagers employeurs/demandeurs d'emploi-salariés-jeunes en insertion des outils de référence concernant l'emploi en IDF et orientant vers les sites dédiés des acteurs du SPE (pilote : Etat, contributions des membres du SPE)*

#### 4.2.1.4. Un objectif de concentration des actions stratégiques autour des acteurs structurants

Pour éviter les mobilisations redondantes ou éclatées d'initiatives ayant le même objectif portées et financées par différents acteurs de l'emploi qui seules ne parviennent à avoir des effets structurants suffisants, ceux-ci dans le cadre du SPE doivent rechercher un objectif de concentration des actions stratégiques territoriales en fonction de leur effet levier relatif sur l'emploi. A ce titre le FSE est un levier très significatif au service des politiques territoriales de l'emploi en IDF.

Dans le cadre des actions soutenues par le Fonds Social Européen en Ile de France sur la période 2007-2013, plus de 8000 projets en faveur de l'emploi ont été réalisés et un nombre très important de porteurs d'actions en matière d'emploi ont été conventionnés. Ce paysage très éclaté des acteurs de l'emploi peut être à la fois une force de proximité, de maillage territorial sur des territoires qui ont un besoin renforcé, mais aussi une faiblesse en efficacité des actions, si ces actions ne sont pas suffisamment coordonnées, cohérentes, voire concurrentes. A l'instar du bilan de réalisation 2007-2013 des actions soutenues dans le cadre du FSE qui a tendu à consacrer pour les orientations 2014-2020 un objectif de concentration à la fois thématique, vers des actions prioritaires à plus fort effet de levier et vers des actions de portée structurante pour l'emploi dans leurs effets projetés, la SRE vise à concentrer les efforts des principaux acteurs vers des objectifs conjoints.. Ces principes doivent irriguer plus globalement l'ensemble des initiatives menées par des financeurs différents, par une meilleure connaissance réciproque, et une logique de complémentarité et d'effet levier, au regard des retours d'expérience réalisés sur certaines expérimentations ou méthodologies par des acteurs du SPE ou connexes.

#### Indicateurs :

- *Concertation Etat-Région, CG et OI avant le lancement des AAP annuels ou pluriannuels pour les articuler avec les objectifs de la SRE au vu de la situation de l'emploi,*
- *Rapport annuel d'exécution du FSE transmis par l'Etat, la Région, les CG et OI au CRUS, et bilan présenté au SPER/SPED*
- *Bilan de la mobilisation du FSE par les autorités de gestion, sur les grands axes de la SRE*

#### 4.2.2. Mieux associer les collectivités territoriales au déploiement coordonné des politiques de l'emploi et de l'insertion professionnelle

Un objectif organisationnel structurant est de permettre des cadres d'échanges plus structurés entre les acteurs, plus fréquents tant aux niveaux stratégiques comme opérationnels au-delà du cœur du SPE avec les acteurs du SPE élargi, et permettre notamment une meilleure articulation du Service public de l'Emploi avec les acteurs des collectivités territoriales sur l'emploi, comme l'inclusion sociale,

L'enjeu régional est de permettre un développement de l'emploi harmonieux sur le territoire francilien et de dépasser les concurrences territoriales, la réduction des inégalités d'accès à l'emploi sur certains territoires devant avoir un effet bénéfique à l'ensemble des territoires, compte tenu de la perméabilité des bassins d'emploi francilien, au regard du maillage des infrastructures de transport franciliennes. Un des enjeux est de diffuser la dynamique de la métropole au-delà du cœur de la métropole, notamment dans certaines marges franciliennes de grande couronne.

Au niveau régional, l'intégration forte est réalisée avec le CPER qui identifie des secteurs et territoires prioritaires pour des partenariats sur les champs du développement économique, de l'emploi, la formation et orientation professionnelle. L'association des collectivités doit également tenir compte de la loi du 27 janvier 2014 et de la création de la métropole et des recompositions territoriales qui pourraient en découler sur la période 2015-2017 et leur impact sur les structures en charge du développement économique et de l'emploi ou intervenant indirectement sur ces champs.

L'inclusion sociale participe, par les actions de levée des freins périphériques à l'emploi, et l'accès à l'emploi des publics les plus fragiles.

A ce titre, les collectivités territoriales, dans le respect de leur libre administration, ont un rôle majeur à articuler les actions qu'elles financent en propre, ou avec le soutien du FSE, dans le cadre d'orientation partagées et cohérentes avec la Stratégie francilienne de l'emploi, et notamment dans le cadre du CREFOP et dans le cadre du volet emploi des contrats de ville.

#### **Renforcer le partenariat du SPE avec les Conseils généraux**

Les Conseils Généraux sont un acteur majeur de l'inclusion sociale, et s'inscrivant dans le Plan pauvreté national de janvier 2013. Il est nécessaire à ce titre d'animer une cohérence de mobilisation des acteurs de l'inclusion sociale, en lien avec les Conseils Généraux, et avec le secteur de l'insertion par l'activité économique.

Le Département de par ses compétences en matière d'inclusion sociale des publics éloignés de l'emploi a un rôle tout particulier dans cette stratégie régionale, tant par les emplois aidés que par l'insertion par l'activité économique auxquels il apporte un soutien notable, et il peut faire valoir son point de vue dans les instances de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion prévue à l'article R5112-11 du code du travail.

En Ile de France, le programme opérationnel du FSE a prévu de confier à la gestion des CG une part prépondérante du budget disponible pour l'Ile de France, et en lien avec les PLIE notamment.

Ce pilotage cohérent des objectifs d'inclusion sociale et d'accès à l'emploi, visant en partie les mêmes publics les plus éloignés de l'emploi passe par :

- la contractualisation dans les CAOM sur le financement de contrats d'insertion et de l'IAE dans le cadre d'un partage d'orientations régionales, déclinées et adaptées par les CDIAE ;
- sur certains secteurs fortement pourvoyeurs d'emploi, où les CG, ont une compétence réglementaire, dans le cadre d'un schéma régional de l'offre médico-sociale piloté par l'ARS, sur les services à la personne ;
- les partenariats autour de l'accompagnement renforcé des publics prioritaires, dans les conventions avec Pôle Emploi ;
- la mise en œuvre de dispositifs prioritaires de l'emploi pour lesquels certains CG ont une participation au financement ou appuient leur mise en œuvre, comme les emplois d'avenir ou la garantie jeune.

Il convient de décliner le cadre du Protocole National ADF-Pôle Emploi-Etat le 1er avril 2014, sur l'accompagnement renforcé, qui formalise les coopérations élargies à tous les demandeurs d'emploi qui ont des difficultés d'ordre professionnel et social, au-delà des bénéficiaires du RSA.

Les CAOM seront négociées afin d'assurer une mise en œuvre optimale de la réforme de l'insertion par l'activité économique et accroître l'effort de cofinancement des contrats aidés

Les EPCI, et notamment certaines Communautés d'Agglomération, selon les territoires franciliens, ont investi de manière importante, le champ de l'emploi, que ce soit dans le cadre de la mise en œuvre de Clauses sociales d'insertion, pour la mise en œuvre de la Garantie Jeune, pour les actions portées par les Ecoles de la seconde chance, pour des actions entreprises par les Maisons de l'emploi et d'autres actions territoriales.

Des communes, au titre du copilotage des Missions locales et des Maisons de l'emploi, dont elles assurent la gouvernance conjointe avec l'Etat et la Région, en partenariat avec Pôle Emploi et dans le cadre des contrats de ville.

A ces divers titres, les représentations des collectivités ont vocation à être mieux intégrées dans les instances territorialisées de pilotage, de gouvernance, et d'échange opérationnel en matière d'emploi en IDF.

#### **Objectifs spécifiques 4.2.2. : Améliorer l'articulation du SPE avec les collectivités :**

- Permettre une contribution active/ participation au SPER de représentants de l'ADF, l'AMIF, la participation du CG au SPED au même titre que dans la CDEI, voire aux SPEP en fonction des enjeux, et le cas échéant aux EPCI dans le territoire du SPEP.
- Au-delà de la représentation institutionnelle, permettre de mieux structurer les échanges du SPE sur la politique territorialisée de l'emploi, avec les services en charge du développement économique et de l'emploi des collectivités identifiées, dans les instances spécifiques et le pilotage opérationnel des dispositifs prioritaires.
- Permettre une concertation dans le cadre des contractualisations et au-delà, permettant de préciser le champ des publics prioritaires aidés par des aides de l'Etat et les collectivités, au regard des critères de minimas sociaux et difficultés objectivées d'accès à l'emploi, et dans une logique d'articulation des parcours de prise en charge par des acteurs successifs de l'accompagnement,

#### **4.2.3. Mieux associer tous les acteurs concourant à la réussite de la politique territoriale de l'emploi**

Parmi les contributeurs à la Stratégie SRE figurent les organisations consulaires, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, d'associations/fondations et organismes privés concourant à des missions de service public (CDC, DLA...) qui y contribuent au travers du pilotage des instances régionales ou territoriales, souvent paritaires, où ils peuvent émettre des avis et contributions, ou dans le cadre des orientations données aux opérateurs (ex : OPCA/OPACIF), ou des conventions directes avec l'Etat, la Région et collectivités publiques, de mise en œuvre de politiques (alternance, création d'entreprise, financement et accompagnement des entreprises, accompagnement des salariés, information délivrés par les organisations syndicales et représentations du personnel...). Ces partenaires essentiels permettent par leurs informations, actions et relais un meilleur déploiement des politiques territoriales de l'emploi, et doivent être très étroitement associées aux cadres d'action et d'information au regard des objectifs auxquels ils peuvent concourir à divers titres au niveau territorial.

#### **Indicateur :**

- *Tenue d'un SPER/SPED annuel élargi aux grands acteurs intervenant sur l'emploi non membres du SPE (partenaires sociaux, représentant AVE, CDC, GRAFIE...) et améliorer une intégration opérationnelle de leurs contributions*

#### **4.3. Rechercher la bonne intégration de la Stratégie Régionale de l'emploi par les acteurs de l'orientation et formation professionnelle, pour faciliter leur articulation**

L'orientation et la qualité du service territorial rendu à ce titre est un levier majeur pour l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels.

Il s'agit à la fois :

- d'approfondir la coopération entre les acteurs du Service Public de l'Emploi et l'adaptation de l'offre de service aux territoires, et leur articulation avec les acteurs ;
- d'approfondir la coopération entre les acteurs du Service Public de l'Emploi et l'adaptation de l'offre de service aux territoires, et leur articulation avec les acteurs du SPO et SPF ;
- de veiller à la bonne intégration de la Stratégie Régionale de l'emploi par les acteurs de l'orientation et formation professionnelle, pour adapter l'offre d'orientation et de formation initiale et continue aux enjeux économiques,

sociaux et environnementaux porteurs d'emploi.

#### 4.3.1. Renforcer les liens entre objectifs et actions mis en œuvre au titre de la SRE et du SPRO

Dans le cadre de la loi du 5 mars 2014, le SPRO est assuré sous le chef de filat de la Région IDF et en fort lien avec l'Education Nationale.

Il a vocation à faire l'objet d'un pilotage dans le CREFOP.

Les actions prioritaires du SPRO et du SPE ont vocation à être pour partie assurées par plusieurs acteurs communs, au titre de leur désignation légale : Pôle Emploi, Missions locales, Cap Emploi, APEC, FONGECIF IDF.

Afin de permettre une mobilisation cohérente, il convient au regard de la diversité des acteurs mobilisés et des niveaux de mise en oeuvre du SPRO, notamment au regard des publics jeunes, demandeurs d'emploi ou salariés en évolution professionnelle dans le cadre du CEP, de:

- permettre des orientations concertées aux réseaux assurant à la fois les priorités du SPE et du SPO ; pour articuler la mise en œuvre de ces missions complémentaires ;
- permettre de donner de la visibilité aux différents acteurs du SPE sur l'offre de service territorialisée du SPRO assurée par les différents acteurs, même s'ils ne sont pas acteurs directs du SPO ;
- faciliter les actions conjointes des acteurs pour l'intégration professionnelle des décrocheurs ;
- Les membres du SPE mettront à disposition les outils pertinents à leur disposition pour favoriser un fonctionnement optimal du SPO connecté au mieux aux objectifs de l'emploi.

##### Indicateur :

- *Actions/indicateurs prévus dans la convention régionale de coordination y concourant, et indicateurs déterminés au sein du CREFOP et de la Commission dédiée au SPRO*

#### 4.3.2. Renforcer les liens entre objectifs et actions mis en œuvre au titre de la SRE et du SPRF

Dans le cadre de la loi du 5 mars 2014, le SPRF est assuré sous le chef de filat de la Région IDF.

Il a vocation à faire l'objet d'un pilotage dans le CREFOP.

Parmi les prescripteurs de formation, figurent à titre important les membres du SPE. Dans la continuité des démarches engagées au niveau national de priorisation des formations des demandeurs d'emploi vers des métiers et publics prioritaires.

Afin de permettre une mobilisation cohérente, il convient au regard de la diversité des acteurs mobilisés et des niveaux de mise en oeuvre du SPRF, et en lien avec les partenaires sociaux, les OPCA et OPACIF concernés, notamment au regard des publics jeunes, demandeurs d'emploi ou salariés en évolution professionnelle, de:

- permettre d'améliorer la visibilité sur les sorties en emploi et notamment en emploi durable, des dispositifs de formation professionnelle assurées sur le territoire francilien ;
- renforcer la lisibilité de l'accès à la formation dans les parcours d'accès à l'emploi, au regard de l'ingénierie financière, de la lisibilité de l'offre mobilisable ;
- permettre d'améliorer la mobilisation concertée et renforcée de formations au regard d'un objectif prioritaire commun au SPE et au SPF, de sécurisation des parcours professionnels, sur des territoires ou secteurs prioritaires, notamment dans un cadre quadripartite d'anticipation ou traitement des mutations économiques ;
- permettre de donner de la visibilité aux différents acteurs du SPE sur l'offre de service territorialisée du SPRF assurée par les différents acteurs ;

Les membres du SPE mettront à disposition les outils pertinents à leur disposition pour favoriser un fonctionnement optimal du SPF connecté au mieux aux objectifs de l'emploi.

Le CPRDFP devra être poursuivi dans ses objectifs 1 et 3 notamment (formation, certification/VAE).

##### Indicateurs :

- *Actions/indicateurs prévus dans la convention régionale de coordination y concourant, et indicateurs déterminés au sein du CREFOP et de la Commission dédiée au SPRF*

##### Indicateurs :

- *Evaluation de l'articulation SPE/SPO/SPF en Commission CREFOP et de la mise en œuvre de la convention de*

#### **4.4. Favoriser la meilleure prise en compte de la Stratégie Régionale de l'Emploi, en lien avec une coordination permanente quadripartite des champs emploi, orientation et formation professionnelles**

**Dans la continuité de la grande conférence sociale et de la loi du 5 mars 2014**, la stratégie régionale pour l'emploi offre la possibilité d'engager, avec les collectivités territoriales et les partenaires sociaux, une méthode d'action commune dont le quadripartisme est la traduction.

**A ce titre, la Stratégie Régionale de l'emploi doit contribuer à ce que :**

- la dimension évaluative soit renforcée, de l'amont au moment de l'identification des besoins, au suivi de la programmation jusqu'à la mesure des effets produits par la conjugaison d'instruments complémentaires et partagés entre l'Etat, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux ;
- favoriser l'insertion professionnelle en adossant ses choix sur une connaissance des opportunités de certaines filières professionnelles, parfois mal connues en raison d'une image dégradée des métiers qu'elles offrent, et faire de l'alternance et des formations professionnelles initiales une opportunité d'insertion durable dès le début de la vie professionnelle ;
- le conseil en évolution professionnelle se concrétise par un service de qualité, pour les demandeurs d'emploi, comme pour les salariés, et qui intègre les productions sectorielles et métiers développées par l'Etat, les branches professionnelles, les OPCA, et les dimensions de mobilité inter-entreprises, et garanti par l'intervention d'opérateurs professionnalisés ;
- la liste régionale des formations éligibles au compte personnel de formation soit l'occasion de renforcer l'adéquation entre l'offre de formation régionale et les besoins en compétences et en emploi observés à l'échelle des territoires et de l'économie régionale ;

# LES ANNEXES

## DIRECCTE D'ILE-DE-FRANCE

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation,  
du travail et de l'emploi

1. Principes SRE (rappel du cadre)
2. Cadre de référence/visas
3. Diagnostic régional
4. Indicateurs stratégiques/  
récapitulatif
5. Fiche action type
6. Plan IAE
7. Plan TH
8. Gouvernance et lien CREFOP
9. Pilotage SPE et niveaux
10. Glossaire

### **Principes de la Stratégie Régionale de l'Emploi**

La Stratégie régionale pour l'emploi :

- s'appuie sur un diagnostic régional effectué par la DIRECCTE ;
- est arrêtée par le Préfet de région au terme d'un processus de concertation associant le bureau du CREFOP, l'ensemble des membres du SPER

Elle a pour objet de :

- définir les orientations prioritaires à suivre pour développer l'emploi et sécuriser les transitions professionnelles ;
- cibler des territoires d'intervention prioritaires pour lesquels un SPE-P est mis en place ;
- programmer des cibles et les modalités de suivi de l'effectivité du déploiement des politiques de l'emploi.

Au titre de la circulaire 15/7/2014 :

**La SRE dans le cadre d'un pilotage SPE vise l'ensemble du champ des politiques territoriales de l'emploi.**

Ainsi, le pilotage du SPE au regard de cette stratégie doit couvrir un périmètre large. Il s'agit :

- des politiques, orientées vers les publics, d'accès au marché du travail, en particulier des publics les plus menacés par un éloignement durable du marché du travail et de sécurisation des transitions professionnelles de l'ensemble des actifs, qui correspondent aux attributions traditionnelles du SPE. Il s'agit de la mobilisation des dispositifs nationaux (emplois aidés, insertion par l'activité économique, droits individualisés en matière de formation professionnelle, etc.) et de leur adaptation au contexte territorial ;
- des politiques, orientées vers les employeurs et les filières, de développement de l'emploi et de l'activité, d'accompagnement des mutations économiques et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui correspondent à des attributions moins fréquemment mises en œuvre par le SPE ;
- des politiques, orientées vers les territoires, d'impulsion, de coordination et de réalisation de projets partenariaux, que ceux-ci aient pour objet l'un ou l'autre des champs précités.

POUR RAPPEL

Au titre de la circulaire 15/7/2014 :

**Définition d'une stratégie régionale pour l'emploi:**

La stratégie régionale pour l'emploi est élaborée pour trois ans à partir d'un diagnostic territorial élaboré par la DIRECCTE mais s'appuyant sur les documents existants et produits par les différents acteurs intervenant sur le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

La stratégie régionale pour l'emploi est préparée par la DIRECCTE et arrêtée par LE PREFET DE REGION, au terme d'un processus de consultation associant l'ensemble des membres du SPE-R, du bureau du CREFOP, des principales collectivités territoriales dans la région et des services déconcentrés de l'Etat intéressés.

Cette stratégie doit contenir :

1- La définition d'orientations prioritaires à suivre pour développer l'emploi et sécuriser les transitions professionnelles, en particulier des publics les plus menacés par un éloignement durable du marché du travail. Ces orientations tiennent compte des campagnes nationales liées à la conduite des politiques de l'emploi et de la mise en œuvre d'outils servant leur déploiement (emplois aidés, insertion par l'activité économique, etc.) mais aussi des réalités locales, de la dynamique économique du territoire et des initiatives locales des différents acteurs intervenant de manière principale ou incidente sur le marché du travail ;

2- La définition de zones d'intervention prioritaires pour lesquelles un service public territorial de l'emploi de proximité (SPE-P) est mis en place (voir *infra*) ;

3- La programmation et les modalités de suivi des moyens et des dispositifs des politiques de l'emploi. Des moyens spécifiques sont programmés pour les zones d'intervention prioritaire faisant l'objet de la constitution d'un SPE-P (moyens humains d'animation territoriale de la DIRECCTE, mobilisation des dispositifs de politique de l'emploi).

La stratégie régionale pour l'emploi doit intégrer les orientations triennales et la stratégie nationale concertée en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles définies par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), et s'articule avec les priorités d'intervention nationales de Pôle emploi, de l'Agefiph et avec le programme national d'animation des missions locales en matière d'emploi. Les orientations de la stratégie régionale pour l'emploi s'articulent avec celles du schéma régional de développement économique.

**Cadre de référence**

**Introduction**

Interaction avec documents cadre nationaux et régionaux,

**Cadre National**

Vu la loi n° 2004-809 du 13 août 2004, relative au rôle du Préfet de région dans la mise en œuvre de la politique de l'Etat en région en matière d'emploi et de développement économique,

Vu la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi,

Vu le décret n° 2008-1010 du 29 septembre 2008 pris en application de la loi précitée,

Vu la convention pluriannuelle conclue entre l'Etat, l'Unedic et Pôle emploi de 2015-2018, après avis du CNEFOP du 16/12/2014, du 26/1/2015,

Vu la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Vu la loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles et la loi n° 2010-597 du 3 juin 2010 relative au Grand Paris

Vu la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République

Vu le Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi, présenté par le Premier ministre du 6 novembre 2012,

Vu le Pacte de responsabilité et de solidarité du 5 mars 2014

Vu la convention d'objectifs pour les quartiers prioritaires 2013 / 2015 entre les Ministres en charge de l'emploi et délégué à la ville,

Vu la convention politique de la ville Ministère de l'emploi, de la ville et Pôle emploi 27 avril 2013

Vu la DNO du 13 novembre 2014 des Ministres aux DIRECCTE,

Vu l'accord-cadre national du 28/06/2013, conclu entre le Ministère en charge de l'emploi, le Ministère du droit des femmes, et Pôle Emploi, relatif à la mixité des métiers,

Vu la convention nationale pluriannuelle multipartite d'objectifs et de moyens pour l'emploi des travailleurs handicapés du 27 novembre 2013,

Vu les Contrats de filières, dans le cadre de la CNI et de la CNS/des Plans filières, et des Plans de la Nouvelle France Industrielle,

Vu la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte

Vu le plan national sur le numérique, au regard des 40 propositions du Conseil national du numérique (CNNum), du 3/10/2014 au gouvernement Vu la circulaire du 15/07/2014 relative au SPE

Vu le Plan pluriannuel de lutte contre la Pauvreté et pour l'inclusion sociale, sa feuille de route 2015-2017 présentée le 3 mars 2015,

Vu le plan Priorité Jeunesse, adopté en Comité interministériel de la Jeunesse (21 février 2013, 4 mars 2014, 2015)

Vu le Comité interministériel Grand Paris, du 13 octobre 2014 et d'avril 2015

Vu la Garantie pour la jeunesse, d' avril 2013 (recommandation du Conseil de l'Union Européenne) et sa déclinaison en France

Vu les Règlements européens N o 1303 et 1304/2013 du 17 décembre 2013 relatifs au Fonds social européen et ses documents associés,

Vu l'accord de partenariat relatif aux fonds européens 2014-2020 en France, adopté par la Commission européenne le 8 août 2014

Vu le programme opérationnel national (PON) pour la mise en œuvre de l'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) 2015-2015 en métropole et outre-mer, approuvé par la Commission européenne le 3 juin 2014  
Vu le programme opérationnel national (PON) FSE 2014-2020 relatif à l'emploi et à l'inclusion en métropole, approuvé par la Commission européenne le 10 octobre 2014.

Vu la Convention Agir pour l'Emploi, Etat-CDC, du 30/09/2014

Vu les Partenariats pour la Formation professionnelle et l'emploi, dans le cadre du PIA (Etat-CGI/CDC) et ses appels à projets, (ouvert du 1/12/2014 au 28/02/2017)

Vu l'Accord de partenariat national Pôle Emploi-Missions locales –Etat 2015-2017, de février 2015

Vu l'Accord de partenariat national Agefiph/FIPHP/Pôle Emploi/Cheops/Etat 2015-2017, de février 2015

Vu le Protocole National ADF-Pôle Emploi-Etat le 1<sup>er</sup> avril 2014, sur l'accompagnement renforcé,

Vu le plan national relatif au chômage de longue durée, du Ministère en charge de l'emploi, présenté le 9 février 2015,

Vu la Circulaire du 28 octobre 2014 relative au protocole des relations entre les administrations centrales et les services déconcentrés, JORF n°0255 du 4 novembre 2014, précisant le cadre de la Stratégie Régionale de l'Etat en Région,

Vu la Déclaration commune Etat-Régions du 12 septembre 2012 sur le Pacte de réussite éducative et professionnelle, notamment ses engagements 8 et 10,

Vu la feuille de route sociale des 7-8 juillet 2014 issue de la Conférence sociale, et notamment le plan seniors ([http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Feuille\\_de\\_route\\_grande\\_conference\\_sociale\\_2014-\\_VF.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Feuille_de_route_grande_conference_sociale_2014-_VF.pdf))

Vu la circulaire interministérielle N°CAB/2015/94 du 25 mars 2015 relative à la mise en œuvre des mesures en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans le champ du développement économique et de l'emploi (suite du comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté du 6 mars 2015 et préparation des contrats de ville)

### **Cadre Régional :**

Vu le CPER 2014 -2020 notamment son volet emploi transversal,

Vu le CPIER Vallée de la Seine,

Vu le SDRIF, et notamment les objectifs de construction annuelle de 70 000 logements, la réduction des déplacements domicile-travail, les orientations en faveur d'un développement polycentrique, une plus grande mixité sociale et urbaine et l'objectif de créer 28 000 emplois par an,

Vu l'Accord cadre Grand Paris Emploi adopté le 22/1/2015

Vu le Plan d'Action Régional en faveur de l'Entrepreneuriat des femmes, PARE, Etat-CDC, dans le cadre du plan national du 6 février 2014,

Vu la Convention Etat-Région-Partenaires sociaux IDF Territoire d'excellence pour l'Egalité Hommes/femmes, du 26/11/2012,

Vu le plan pluriannuel d'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Ile-de-France du 10 mars 2009, renouvelé le 4/12/2013, au sein duquel l'Etat, la Région et les partenaires sociaux se sont engagés pour la mise en œuvre concertée et partenariale d'une politique volontariste de réduction des inégalités professionnelles en privilégiant le dialogue social et le développement de la négociation collective dans l'entreprise, ainsi que la concertation territoriale.

Vu le plan régional stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes (PRSEFH) élaboré à l'initiative de l'Etat signé le 26 juin 2012 par le Préfet de région, le Président du Conseil régional d'Île-de-France et des partenaires socio-économiques, en présence de la ministre chargée des droits des femmes.

Vu la convention Etat/Région « Île-de-France territoire d'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » signée le 26 octobre 2012 et qui définit un programme d'expérimentations dans les deux axes de la feuille de route sociale

Vu l'accord-cadre régional pour le pilotage du Plan Régional d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés (PRITH) en Ile-de-France signé le 10/12/2014,

Vu l'Accord cadre IAE national pour faciliter l'accès à l'emploi durable, entre le Ministère en charge de l'emploi, Pôle emploi et neuf têtes de réseau de l'IAE, au regard des orientations du Conseil d'administration de Pôle emploi, du 25 mars 2015,

Vu le Plan régional illettrisme 2014-2017

Vu la Convention portant actions concertées pour la consolidation de l'emploi par la sécurisation des parcours professionnels en IDF pour 2014-2017, signée le 10/12/2014

Vu le Plan Régional interministériel pour la jeunesse, en déclinaison du CIJ du 3/6/2013, et notamment le COREMOB (en faveur de la mobilité internationale des jeunes)

Vu le CPRDFP 2013, entre l'Etat et la Région et notamment dans son objectif 3 « développer l'accès à la formation professionnelle des actifs franciliens et actives franciliennes » qui prévoit le déploiement du pacte régional de réussite éducative et professionnelle à destination des jeunes sans qualification.

Vu le Schéma Régional de la Formation Initiale et Continue Tout au Long de la Vie (SRFTLV) et son volet sur le Plan Régional des Formations Professionnelles (PRDFP) adopté en CR le 26 juin 2007, et le nouveau PRQC/PRDF, adopté par le Conseil Régional

Vu l'accord Etat-Région lignes de partage FSE/IEJ 2014-2020, du 17 février 2015

Vu le COM apprentissage 2011-2015 ; et notamment ses objectifs de 118 000 apprentis et les COM territoriaux

Vu l'accord cadre entre l'Etat et la Région sur la mise en œuvre des Emplois d'Avenir signé le 27 mars 2013.

Vu la SRDEI, et notamment le rapport N°CR 64-14 portant communication /Evaluations de la SRDEI et bilan des actions mises en œuvre de septembre 2014,

Vu le rapport cadre, CR 89-14, adopté par le Conseil Régional IDF en séance du 21/11/2014 portant décentralisation de la formation professionnelle,

Vu l'avis du CREFOP du 12 février 2015,

#### Documents de référence support à la SRE :

-Liste annuelle des Métiers prioritaires pour la formation des demandeurs d'emploi dans le plan « 100 000 formations »

## Introduction / diagnostic

**Diagnostic : IDF : une région riche, complexe et internationalisée, un marché du travail paradoxal**a. Points forts :

- Un PIB qui situe la région à la 1ère place européenne et à la 3ème place mondiale et à elle seule 30% du PIB français
- Une croissance démographique dynamique liée à son excédent naturel et à sa capacité à attirer des populations jeunes, étudiantes ou actives,
- Une main d'œuvre très qualifiée avec une part de diplômés de l'enseignement supérieur très élevée (PIB/emploi > de 56% à celui des autres régions françaises)
- Un appareil productif très dense avec la présence de 870 000 entreprises, et deux tiers des sièges sociaux des entreprises françaises de plus de 2 000 salariés.
- Un territoire majeur de recherche avec 150 000 personnes qui se consacrent à la R&D publique et privée et de nombreuses entreprises en pointe de l'innovation mondiale.
- Une présence affirmée dans de nombreux secteurs porteurs : numérique ; aéronautique et spatial ; sciences du vivant et santé ; utilities (énergie, gestion de l'eau et des déchets) ; secteur du luxe et métiers d'art ; optique et photonique ; logistique et, plus généralement, services aux entreprises, et une offre touristique inégalée,

b. Opportunités :

Tous ces atouts ont permis à l'Île-de-France de mieux résister à la crise que les autres régions françaises. Entre 2007 et 2012 son PIB en volume a continué de croître (+6,0%) alors qu'il a diminué en moyenne de -1,9% dans les autres régions.

Cette poursuite de la croissance économique régionale a induit une très légère hausse de l'emploi francilien sur la même période (+20 000 emplois salariés et non salariés) alors que les régions de province ont perdu 210 000 emplois.

Malgré la croissance rapide de sa population active l'Île-de-France est ainsi, la région de France métropolitaine où le taux de chômage a le moins augmenté entre le 1er trimestre 2008 et le 1er trimestre 2014 (+2,3 points, à 8,6%).

Parmi les opportunités, celle du Grand Paris des transports qui constitue un investissement sans précédent pour améliorer les conditions de mobilité des franciliens et d'accroître à la fois les décisions d'implantation et d'investissement des entreprises et l'attractivité de la région

Mais bien d'autres initiatives d'envergure sont là pour porter une nouvelle dynamique de développement économique et d'emploi : les 7 pôles de compétitivité, la plupart d'entre eux d'envergure mondiale ; le programme des investissements d'avenir où à ce stade 40% des crédits nationaux alloués doivent bénéficier aux acteurs franciliens ; les clusters et centres de recherche industrielle sur l'ingénierie des systèmes complexes ; et d'autres grands projets .

Si l'ensemble de ces projets doit contribuer au renforcement des pôles d'excellence de la métropole francilienne et des emplois très qualifiés qui les accompagnent, la plupart sont également porteurs de perspectives d'emplois pour les habitants moins qualifiés, dans les travaux publics, la construction, l'énergie, la

gestion des déchets, la logistique et les transports, tourisme, emplois de services et du commerce de détail de l'économie résidentielle qui devraient découler à terme de l'accélération démographique générée par le Grand Paris.

Ainsi, il est chiffré<sup>1</sup> à 175 000 le potentiel d'emplois supplémentaires induits à l'horizon 2030 par le Grand Paris, principalement dans les services à la personne et d'utilités collectives, dans la construction et dans la distribution.

### c. Points faibles

Le diagnostic plutôt positif porté sur l'économie et l'emploi franciliens si on les compare aux autres régions françaises devient beaucoup moins favorable si on compare les performances de la région à celles des autres grandes métropoles mondiales et européennes.

En premier lieu, la région n'a pas joué, sur le long terme, le rôle de moteur de la croissance nationale qui a été celui de la plupart des autres métropoles. La croissance francilienne a été peu riche en emplois, qu'on la compare aux autres régions françaises ou aux autres métropoles. Ainsi, sa part dans l'emploi national a légèrement baissé entre 1990 et 2012 (de 23,2% à 22,5%) et la chute est plus importante si on ne prend en compte que l'emploi salarié (-1,7 points).

Si, malgré la crise, la région a su maintenir son potentiel dans quelques filières industrielles d'excellence telles que l'aéronautique, l'électricité, le traitement des eaux et des déchets ou encore dans les industries alimentaires, beaucoup de grands secteurs industriels ont perdu en six ans 20% à 35% de leurs effectifs : imprimerie, plasturgie, habillement, pharmacie, électronique, métallurgie, chimie, automobile.

Le tissu économique francilien est marqué par une forte dualité entre les grandes entreprises d'une part et les PME et TPE d'autre part. Ces dernières profitent moins qu'on pourrait l'attendre de la proximité des grandes entreprises franciliennes et de l'appui des institutions pour leur développement, l'accès aux marchés et à l'innovation, ce qui obère leur capacité à créer des emplois.

Malgré une mixité sociale plus prononcée que dans d'autres grandes métropoles, la région se caractérise par d'importantes inégalités territoriales.

Ainsi, alors que la croissance de l'emploi jusqu'au milieu des années 1990 avait principalement bénéficié aux départements de la grande couronne, il y a depuis une quinzaine d'années un mouvement de reconcentration de l'activité économique sur le cœur de l'agglomération parisienne (Paris et petite couronne), avec ses problèmes de logement et de transport.

De même, les écarts dans les taux de chômage entre départements franciliens sont restés équivalents depuis vingt ans. La Seine-Saint-Denis a toujours un taux supérieur de plus de 5 points à celui des départements les moins touchés (Yvelines, Essonne) et reste l'un des départements français où ce taux est le plus élevé malgré la très nette croissance de l'emploi dont le département a bénéficié (+25% en 15 ans).

### d. Risques

Le risque principal à souligner est que la dynamique Grand Paris ne profite pas aux populations qui en ont le plus besoin :

- Du fait de l'inadéquation des besoins en qualification des entreprises et des compétences disponibles (appelant une anticipation des besoins avec les travaux de prospectives emploi et formations à promouvoir, etc.)
- Du fait de phénomènes de discrimination à l'égard des populations et des territoires les plus fragiles (appelant des actions renforcées sur ceux-ci).

---

<sup>1</sup> dans ses travaux de prospective sectorielle d'emploi calés sur la méthodologie de France Stratégie l'OREF d'Île de France

**ANNEXE 4**

- Fiches actions sur les 15 indicateurs stratégiques
- Indicateurs cibles annuels suivis en SPER

**Objectifs/indicateurs :**

Les objectifs sur les indicateurs stratégiques seront fixés annuellement avant fin janvier de l'année, au regard de l'enveloppe allouée sur les mesures emploi à l'IDF,

- Ces objectifs seront révisables à mi année, d'après le bilan semestriel fait au 30/06.
- Les objectifs/indicateurs stratégiques font l'objet d'une déclinaison départementale par les SPED
- Indicateurs renseignés par chacun des partenaires et permettant de tracer la contribution de chacun des partenaires à l'objectif global,

<b>Priorités régionales</b>	<b>Actions (voir fiche action)</b>	<b>Indicateurs</b>	<b>Objectifs/cible</b>
<b>1.1 Anticiper et accompagner les recrutements dans le cadre des grands projets</b>		Indicateurs liés à la mise en œuvre de la convention cadre Grand Paris	
<b>2.2 Renforcer les outils généraux et spécifiques d'inclusion des publics prioritaires</b>		Part des DELD/DELTD, BRSA, et bas niveaux de qualification dans les emplois aidés et dispositifs prioritaires de l'emploi (CUI, EAV)	
		Stock d'emplois aidés (CUI, EAV)	
		Nombre d'Offres d'emploi collectées sur le territoire (Pôle emploi, ML et CAP emploi) non pourvues (EAV) (indicateur PE, ML, Cap Emploi, source : P3+) et part des offres en accompagnement satisfaites par le placement d'un demandeurs d'emploi suite à une mise en relation par Pôle Emploi (indicateur 11 de la convention tripartite nationale).	
		Nombre d'entrées en formation des demandeurs d'emploi (focus : métiers prioritaires)-source : PE	
		Nombre de CDDI (ACI)/conventionnement des ETP en ACI (ASP)	
<b>2.3 Renforcer les modalités d'inclusion dans l'emploi des publics prioritaires au regard de leur âge ou statut :</b>		DEFM Jeunes (<26A) des QPV	
		Nombre d'emplois aidés (nombre d'emplois d'avenir et de CUI jeunes et emplois tremplins, Service civique) et	

jeunes, seniors, handicapés,		taux d'accès aux emplois aidés sur les jeunes en demande d'insertion	
		Part des publics en ZUS/QPV dans les dispositifs de l'emploi (contrats aidés, apprentissage)	
		Contrats de génération : nombre	
		Part du public senior dans les emplois aidés marchand et non marchand (CIE/CAE)	
		TH dans les contrats aidés (CUI notamment)	
<b>3.1.2 Concentrer les compétences d'intervention des acteurs de l'emploi au bénéfice des territoires prioritaires</b>		Suivi des actions opérationnelles prévus dans les SPEP et mobilisation/contribution des partenaires à ces actions : indicateurs de suivi prévus par chaque SPEP	
<b>4.2 Animer une cohérence de mobilisation des acteurs, en vue de favoriser une offre de service lisible et intégrée du SPE</b>		Réalisation des conventions territoriales de partenariat du SPE et suivi des indicateurs de leur mise en œuvre effective,	
<b>4.3. S'assurer de l'articulation avec tous les acteurs concernés de l'emploi, l'insertion, l'orientation</b>		Actions/indicateurs prévus dans la convention régionale de coordination y concourant, et indicateurs déterminés au sein du CREFOP et de la Commission dédiée au SPRO	

## Fiche de renseignement des fiches actions de la SRE

<i>Numéro de la fiche action Intitulé</i>
<b>I - Bilan 2015</b>
<i>Actions menées dans le cadre de la fiche action et réalisations</i>
<i>Renseignements des indicateurs de la fiche</i>
<i>Conditions de réalisation : atouts</i>
<i>Conditions de réalisation : contraintes</i>
<i>Commentaires</i>
<b>II – Premières pistes d'évolution</b>
<b>III - Mise à jour des contacts de la fiche (en cas de changement depuis 1<sup>ER</sup> semestre 2015)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nom</li> <li>- Structure</li> <li>- Fonction</li> <li>- Mail</li> <li>- Téléphone</li> </ul>
<b>ACTION</b> ( <i>intitulé de l'action</i> )
Mobiliser et fédérer les compétences et les moyens de l'ensemble des services de l'État dans la lutte contre l'illettrisme en Ile-de-France.
<b>Orientation stratégique concernée</b> ( <i>référence au document de stratégie</i> )
<b>Description du projet</b>
Contexte (institutionnel, géographique...)
<b>Conditions de réalisation</b>
Atouts, contraintes
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan global, interministériel sur une problématique transversale : de nombreuses institutions et partenaires concernées</li> <li>- Plan de financement encore non bouclé (volet « prévention »)</li> </ul>
<b>Bénéficiaires</b> : maîtres d'ouvrage et territoire concerné (si différent de l'échelon régional)
<b>Contributeurs à l'action</b> :

La stratégie régionale spécifique à l'IAE ((principalement dans les axes 2.1.2/2.2.1 de la présente SRE)

## Stratégie pour l'IAE en Ile-de-France 2015-2017 (mars 2015)

Stratégie adoptée par les partenaires du COR-IAE :

Pôle Emploi	Région	GRAFIE
-------------	--------	--------

### Introduction

L'Etat doit porter haut les valeurs de la République française pour assurer la cohésion nationale : la solidarité, qui transcende le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE), est l'une de ces valeurs cardinales. C'est pourquoi l'Etat a souhaité se doter d'une stratégie pluriannuelle en faveur de l'IAE en Ile-de-France, adossée à la stratégie régionale pour l'emploi. Profondément rénové en 2014 par la réforme de son mode de financement, l'insertion par l'activité économique est un secteur clé pour favoriser la création d'emplois et lutter contre le chômage, tout en assurant aux salariés en insertion l'accompagnement indispensable vers l'autonomie et l'emploi. Cette stratégie, qui s'inscrit à ce titre dans le cadre du Plan gouvernemental pluriannuel de lutte contre la pauvreté, doit donner un nouvel élan au secteur de l'IAE en Ile-de-France.

Elaborée en étroite coordination avec l'ensemble des partenaires (réseaux associatifs représentant les structures de l'IAE en Ile-de-France, Conseil régional, Pôle emploi) réunis au sein du comité d'orientation régional de l'IAE (COR-IAE), cette stratégie a également fait l'objet d'une consultation ouverte à d'autres partenaires intervenant dans le domaine de l'IAE. Des contributions ont été reçues de la part des organismes suivants : Conseils généraux 92 et 94, Dispositifs locaux d'accompagnement (DLA) 91 et 92, réseaux départementaux de l'IAE 93 et 95, UR-PLIE, réseau des Cap emploi, OPCA (Agefos).

Ce document stratégique constitue le cadre de référence (axes, objectifs, sous-objectifs) garantissant la cohésion d'action territoriale qui doit guider l'élaboration des plans d'actions départementaux pour l'IAE (PDIAE). Ces plans départementaux, qui tiendront compte des spécificités locales, seront élaborés en lien avec les conseils départementaux de l'IAE (CDIAE). Un plan d'actions régional sera également élaboré et mis en œuvre dans le cadre du COR-IAE.

### Diagnostic de l'IAE en Ile-de-France

En 2013, les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) franciliennes ont salarié plus de 28.000 personnes, correspondant à 7.055 équivalents temps plein d'insertion (ETP). La région Ile-de-France comptait 407 structures d'insertion par l'activité économique. Les entreprises d'insertion et les porteurs d'ateliers et de chantiers d'insertion sont les SIAE les plus répandues (EI : 154, ACI : 152). Elles représentent 75% de l'offre francilienne. Les associations intermédiaires (AI) représentent 19% des SIAE et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) 6%.

Les AI ont salarié 55% des personnes en insertion. Cependant, proposant des missions de courte durée, leur poids se réduit quand il est calculé en nombre d'ETP (32%). La situation est inverse pour

les EI qui représentent 10% des effectifs en insertion et génèrent 22% des ETP d'insertion. Les écarts sont moins marqués pour les ACI (21% des salariés pour 28% des ETP) et les ETTI (14% des salariés pour 17% des ETP). En 2013, 42% des salariés en insertion étaient en recherche d'emploi depuis plus de deux ans avant leur embauche par une SIAE. Dans l'ensemble, les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) socle représentent un tiers des effectifs d'insertion mais ils sont majoritaires dans les ACI (53%). En baisse constante depuis 2009, la part des femmes s'établit à 42%. Les femmes restent majoritaires dans les AI (56%), mais elles sont minoritaires dans toutes les autres SIAE et particulièrement sous-représentées dans les ETTI (10%). Les personnes résidant dans un quartier de la politique de la ville (CUCS-ZUS) représentent 37% des salariés en insertion. En Seine-Saint-Denis, la part de ce public s'élève à plus de 60% dans l'ensemble des SIAE.

Entre 2007 et 2013, le nombre de SIAE a progressé en Ile-de-France de +14% (193 créations contre 144 suppressions, soit +49 structures). L'augmentation a été la plus forte pour les ETTI qui sont passées de 15 à 23 durant la période. Le nombre de porteurs d'ACI a progressé d'un tiers (+38 porteurs), tandis que les EI ont connu une hausse de +8% (+11 structures). Les AI sont les seuls employeurs dont le nombre a diminué durant la période (-8 structures). Depuis 2007, le nombre de SIAE a augmenté dans l'ensemble des départements à l'exception de la Seine-et-Marne. Le Val d'Oise et les Hauts-de-Seine sont les départements où le nombre de SIAE a le plus fortement progressé.

Près des deux tiers des heures travaillées par les salariés en insertion des SIAE se concentrent dans quatre secteurs d'activité : le bâtiment-TP (25%), le nettoyage hors service aux personnes - SAP (15%), les espaces verts et les services aux personnes (12% chacun). Le positionnement sectoriel varie selon le type de SIAE. Ainsi, les EI réalisent près de la moitié de leurs heures d'insertion dans le nettoyage (hors SAP) et dans les activités de collecte-tri. Les services aux personnes restent dominants dans les AI (33% des heures), mais leur part a reculé de 11 points en quatre ans. En complément des SAP, les AI réalisent un quart de leurs heures d'insertion dans le nettoyage hors SAP et 10% dans le bâtiment-TP (contre 4% en 2009). La concentration des ETTI dans le bâtiment-TP s'est accentuée, ce secteur représentant 74% des heures réalisées en 2013 (contre 47% en 2009). Quant aux ACI, les secteurs dominants sont les espaces verts (26% des heures d'insertion), le bâtiment-TP (17%) et le transport-logistique (11%).

## Valeurs de l'IAE

Le secteur de l'IAE est fondé sur les valeurs communes suivantes qui en constituent son identité :

- la solidarité : la logique de solidarité, de coopération, de partenariat, implique d'agir localement pour le développement du territoire (emplois non délocalisables), et renvoie à la responsabilité sociale, économique, locale et citoyenne de ces structures de l'IAE ;
- la priorité donnée aux personnes : « faire avec » (et non « pour ») les personnes, les rendre actrices de leur insertion professionnelle, en participant à la définition et la mise en œuvre de leur propre parcours d'autonomie et de citoyenneté (notion d'*empowerment*);
- la lutte contre l'exclusion / pour l'inclusion : si le travail est un vecteur d'inclusion, la personne doit être prise en compte dans sa globalité et les freins périphérique à l'emploi doivent être levés en partenariat avec les autres acteurs ;
- le professionnalisme, la compétence, le savoir-faire, la méthode projet, l'évaluation de son action ;
- le projet économique au service du projet d'insertion, qui prime sur la recherche de profit ;
- l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les personnes en parcours d'insertion.

## Les rôles des acteurs

Chacun des acteurs de l'IAE dispose de missions particulières :

- la DIRECCTE :
  - Soutenir et structurer le secteur de l'IAE ;
  - Animer et présider, par délégation du Préfet, les conseils départementaux de l'IAE ;
  - Agir avec les collectivités territoriales (Conseil régional, Conseils généraux, Communautés d'agglomération...) pour le développement de projets (au sein des conférences des financeurs) ;
  - Promouvoir l'IAE dans les différentes instances de gouvernance (ex : contrat de développement territorial - CDT) ;
  - Renforcer les réseaux de facilitateurs des clauses et mobiliser les outils de l'IAE dans les quartiers de la politique de la ville (QPV) ;
  
- Pôle emploi :
  - Prescrire, à l'issue d'un diagnostic socioprofessionnel, l'éligibilité d'un candidat au dispositif IAE ;
  - Délivrer l'agrément pour toute embauche et intégration sur un parcours IAE ;
  - Contribuer à l'alimentation des réflexions de la stratégie de l'IAE au sein des CDIAE par un partage du diagnostic territorial des besoins de publics ;
  - Animer les comités techniques d'animation (CTA) et les recentrer sur l'ingénierie de parcours ;
  
- les Conseils généraux :
  - Alimenter les réflexions concernant la stratégie de l'IAE au sein des CDIAE, notamment par un partage du diagnostic territorial des besoins des publics ;
  - Impulser des projets territoriaux, accompagner et soutenir le développement des SIAE sur le territoire ;
  - Participer à la coordination des modalités de soutien à l'IAE au sein de la conférence des financeurs ;
  
- le Conseil régional
  - Alimenter les réflexions concernant la stratégie de l'IAE au sein du COR-IAE, en particulier sur les compétences qui lui sont propres ;
  - Participer à la coordination des modalités de soutien à l'IAE au sein de la conférence des financeurs ;
  
- les communes et communautés d'agglomérations
  - Valoriser les projets portés par les SIAE sur leurs territoires ;
  - Assurer la connaissance et la coordination des acteurs sur leurs territoires ;
  - Contribuer au financement des SIAE ;
  
- les réseaux de l'IAE (régionaux ou départementaux) :
  - Représenter l'IAE dans les instances adéquates ;
  - Accompagner et outiller les SIAE (méthodologie et outil d'accompagnement des recrutements, mutualisation de moyens humains ou techniques, sensibilisation et/ou formation...) ;
  - Accompagner l'évolution de la gouvernance au sein des SIAE, notamment associatives ;
  - Accompagner la création et le développement de nouvelles activités d'IAE ;

- Agir auprès des collectivités territoriales et des entreprises pour développer des partenariats économiques et d'insertion ;
  - Promouvoir les groupements d'économie solidaires (GES) et les Pôles territoriaux de coopération économiques (PTCE) ;
  - Promouvoir les groupements momentanés d'entreprises et tout autre type de groupement permettant de répondre aux marchés ;
- les SIAE :
- Organiser des parcours, préparer les salariés en insertion et accompagner la sortie pour favoriser l'orientation vers des recrutements directs par les employeurs (préparation des salariés...) ;
  - Répondre aux commandes des donneurs d'ordre et entreprises (prestataires, sous-traitants...) ;
  - Proposer des activités répondant aux besoins des territoires à travers des projets financés en mode subvention ;
  - Contribuer à l'émergence d'activités socialement innovantes et/ou à des activités économiques à fort impact social ou environnemental ;
  - Développer des liens avec les réseaux économiques locaux et dialoguer avec les entreprises pour préparer les salariés en insertion à intégrer les métiers et les activités des entreprises.

## Orientations stratégiques

Les structures de l'IAE constituent un véritable levier vers l'emploi ; la stratégie de développement de l'IAE s'articule autour de **5 orientations** stratégiques :

- 1. Ancrer les activités des structures de l'IAE dans les territoires**
- 2. Organiser des parcours adaptés aux différents types de publics**
- 3. Favoriser le développement économique et la consolidation des SIAE pour une offre d'insertion renforcée**
- 4. Développer le secteur de l'IAE au sein de l'Economie sociale et solidaire**
- 5. Rénover la gouvernance**

### **1. Ancrer les activités des structures de l'IAE dans les territoires**

#### **11. Saisir les opportunités d'emploi dans les territoires porteurs d'un projet de développement**

Des opportunités d'emploi, au-delà de celles existantes, peuvent être identifiées dans plusieurs types de territoires dans lesquels les structures de l'IAE doivent être présentes :

##### 111. S'impliquer sur les territoires du **Grand Paris** :

- Contribuer aux contrats de développement territorial (CDT) et contribuer au déploiement de la charte pour la responsabilité sociale envisagée pour la réalisation des marchés du Grand Paris ;
- Participer à la mise en œuvre de la convention cadre Grand Paris emploi signée le 22 janvier 2015 ;

112. Examiner l'opportunité de développer des projets IAE dans le cadre des territoires : **Services Publics de l'Emploi de Proximité** :

- Selon l'opportunité des territoires identifiés dans le cadre de la stratégie régionale de l'emploi ;

113. Examiner l'opportunité de développer des projets IAE sur **d'autres territoires atypiques** :

- Des projets ponctuels, lors de **grands événements** internationaux : Conférence internationale sur le Climat au Bourget en nov. 2015 (93), Euro 2016 de foot (93)...
- Des projets territoriaux pouvant porter un **potentiel d'activités** : évolution des plateformes aéroportuaires, ligne EOLE (75 78 92), Europacity (95)...

## **12. Assurer une offre d'insertion dans les territoires en difficulté ou dépourvus d'offre d'insertion**

En complément de l'offre d'insertion existante, accompagner et soutenir la création et/ou le développement de SIAE dans les territoires suivants :

121. Cibler les territoires de la **politique de la ville** (ZUS puis quartiers politique de la ville) ou zone de revitalisation rurale (ZRR) :

- soutenir la création ou le développement de SIAE implantées dans les quartiers politiques de la ville ;
- soutenir le développement de SIAE implantées sur d'autres territoires, pouvant intégrer des salariés résidant dans les quartiers politique de la ville ;

122. Cibler les territoires impactés par les **restructurations** :

- Considérer les SIAE comme des acteurs économiques créateurs d'emplois ancrés dans les territoires, et développer leur accès aux fonds des conventions de revitalisation ;

123. Cibler les territoires où **l'implantation des SIAE est insuffisante** au regard des besoins en insertion des publics :

- Identifier les territoires sur la base d'un diagnostic partagé ;
- Accompagner le développement de projets.

## **2. Organiser des parcours adaptés aux différents types de publics**

### **21. S'assurer que les publics prioritaires accèdent à l'offre d'insertion IAE**

211. Connaître les **publics prioritaires** sur les territoires et **adapter les objectifs** d'insertion en leur faveur :

L'offre d'insertion doit couvrir de façon équilibrée dans chaque département les besoins des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières en priorisant les publics prioritaires suivants, selon les projets des SIAE :

- Les bénéficiaires de minima sociaux (ASS, BRSA, AAH),
- Les chômeurs de très longue durée (CTLD),

- Les seniors,
- Les publics de bas niveaux de qualification, en particulier les jeunes, y compris ceux suivis dans le cadre de la garantie jeunes,
- Les travailleurs handicapés.

D'autres publics peuvent être identifiés : personnes sous main de justice... L'offre d'insertion adaptée aux salariés handicapés doit prendre en compte la nécessité de mettre en place des postes de travail adaptés.

A partir des données de tous les partenaires, une analyse régulière de l'évolution des publics prioritaires doit être faite. Le CDIAE doit élaborer une stratégie en cohérence avec les Conseils généraux, le Conseil régional et les financeurs afin d'adapter les objectifs d'insertion en fonction des profils de publics prioritaires. Les dialogues de gestion peuvent être adaptés en fonction.

#### 212. Diversifier l'offre pour favoriser **l'égalité femmes-hommes** :

Le CDIAE peut fixer des objectifs spécifiques pour accroître l'égalité femmes-hommes au sein de l'IAE, **notamment via la diversification des métiers.**

#### 213. Améliorer **l'orientation et la prescription** :

- Remobiliser les outils mis en place dans le cadre de l'accord-cadre régional Pôle Emploi – DIRECCTE – Réseaux de l'IAE ;
- Développer le dépôt des offres d'emploi IAE à Pôle Emploi ;
- Positionner les prescripteurs sur une fonction d'intermédiation au regard des opportunités de recrutement des SIAE ;
- Animer les orienteurs ;
- Développer le nombre de prescripteurs habilités.

### **22. Renforcer les articulations des salariés en insertion avec le marché du travail**

#### 221. Développer une **ingénierie** de parcours **en fonction de la diversité des publics** :

- Faciliter l'accès à l'offre de service de Pôle Emploi au bénéfice des salariés en insertion en cours de parcours ;
- Développer les périodes de mise en situation en milieu professionnelle (PMSP) en faveur des salariés en insertion et les articuler également avec des périodes de formation ;
- Coordonner les acteurs pour lever les freins à l'emploi dits « périphériques » (logement, santé, savoirs de base...) ;
- Permettre l'adaptation des durées de parcours (et d'agrément), en lien avec Pôle Emploi, selon la nature des projets des salariés en insertion (poursuite d'une validation....) ;
- Renforcer les démarches d'évaluation des salariés (développement des attestations de compétence....).

#### 222. Développer des **suites** de parcours :

- Préparer les sorties de parcours avec Pôle Emploi, dans le cadre de la mise en place de l'accompagnement global : mise à disposition d'offres...
- Sécuriser les parcours professionnels des personnes en insertion, en permettant des retours à l'issue d'une action d'insertion nécessitant une sortie de SIAE : formation professionnelle, période d'essai... et les parcours inter-SIAE ;

- Développer les autres mesures spécifiques de préparation ou d'intermédiation : dispositif Passerelles entreprises Région, méthode de recrutement IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande), mesures spécifiques PLIE, POEC (Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives), mises en œuvre en lien avec les OPCA ;
- Développer des suites de parcours qualifiants avec les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ou des contrats de professionnalisation en alternance.

#### 223. Renforcer l'accès à la formation :

- Maîtriser et mettre en œuvre les nouvelles dispositions de la loi formation professionnelle : CPF, CEP...
- Accompagner l'impact de la réforme de la formation professionnelle : information et analyse de points techniques et financiers (Etat, OPCA...);
- Amplifier la mise en réseau des SIAE et des dispositifs/mesure FLE/alpha/Illettrisme et la fluidification des prescriptions (éligibilité, adaptation de l'offre aux salariés...);

224 Accompagner les SIAE dans l'ingénierie / le montage de projets mobilisant et mutualisant les financements adéquats (OPCA, Conseil Régional Ile de France, FPSPP, CG, Pôle emploi, employeurs, FSE axe 2...) et les aider dans leurs démarches de mutualisation à différents échelons (locaux, départementaux, régionaux) : essaimage de FLES, élaboration d'un ADEC/EDEC...

### **3. Favoriser le développement économique et la consolidation des SIAE pour une offre d'insertion renforcée**

#### **31. Intensifier les partenariats avec les acteurs économiques**

##### 311. Promouvoir l'IAE auprès des entreprises :

- Référencer les SIAE dans les centrales d'achat (au niveau régional) et auprès de grandes entreprises ;
- Soutenir et appuyer le développement de démarches d'auto-évaluation et/ou de qualité des SIAE ;
- Favoriser la participation des SIAE et/ou des réseaux IAE dans les associations d'entrepreneurs locaux, Chambres consulaires et agences de développement, afin de mieux expliquer aux entreprises locales le sens et les activités des SIAE ;
- Accompagner les SIAE dans leurs démarches de coopération économique avec les entreprises.

##### 312. Intensifier la **coopération des SIAE avec les entreprises** « classiques » ou avec les donneurs d'ordre publics et privés :

- Mettre en place des processus de coopération visant à identifier les besoins en recrutement des entreprises, la mise en relation avec des candidats et le suivi dans l'emploi, y compris pour les jeunes suivis dans le cadre de la garantie jeunes (sécurisation des parcours) ;
- Inciter les branches (syndicats d'employeurs et de salariés) à s'engager dans des collaborations avec les SIAE ou proposer des offres/opérations pour des salariés en insertion : par ex., inscrire l'IAE dans les conventions d'objectifs négociés (par l'Etat, la Région) avec les syndicats d'employeurs, les branches, les OPCA, les clubs d'entreprises...

- Examiner les possibilités de transfert de savoir-faire des SIAE vers les entreprises en matière d'accompagnement et de maintien dans l'emploi des personnes de bas niveau de qualification (ex : cadre de convention de revitalisation).

### **32. Développer l'accès des SIAE aux marchés publics et privés et aux achats socialement responsable**

321. Prioriser les efforts sur les marchés du nouveau programme national de rénovation urbaine de l'**ANRU** et des marchés du **Grand Paris**...

322. Accompagner les **donneurs d'ordre** :

- Outiller les donneurs d'ordres publics sur l'application des clauses sociales et la mise en place d'allotissements adaptés ;
- Mettre en place des référents « insertion » dans les entreprises, des chartes / labels pour l'insertion, formation des acheteurs / manageurs ;
- Identifier l'IAE dans les schémas publics de promotion des achats socialement responsables (loi ESS) ;
- Mutualiser/transférer les bonnes pratiques des donneurs d'ordre.

323. Accompagner les **SIAE** :

- Développer des modes de coopération : mise en place de groupements momentanés d'entreprises (GME), de chartes de partenariats inter-SIAE, etc. ;
- Optimiser l'utilisation des outils à leur disposition : Maximilien, site entrepreneurs-ensemble.

324. Mettre en place des **réseaux d'acteurs en faveur des clauses sociales/achats responsables** :

- Renforcer le rôle des facilitateurs dans l'assistance à la maîtrise d'ouvrage et le maillage avec les SIAE ;
- Formaliser un réseau régional/départemental des facilitateurs.

## **4. Développer le secteur de l'IAE au sein de l'économie sociale et solidaire**

### **41. Développer l'offre d'insertion**

411. Connaître l'**offre d'insertion** disponible sur les territoires :

- Réaliser un diagnostic annuel ;
- Avoir une vision régulière dans les départements des nouveaux projets et du développement de l'activité des SIAE.

412. Accompagner le **développement de l'offre d'insertion** :

- Soutenir le développement des SIAE dans des secteurs en développement, prioritaires dans le cadre de la stratégie régionale de l'emploi : secteur des éco-activités et de l'environnement...
- Préserver la diversité de l'offre IAE : taille des SIAE représentées, modèles économiques, activités spécifiques adaptées à certains publics ou une étape de parcours, territoires ;

- Accompagner le développement progressif de nouveaux projets (appel à projet) tout en veillant à sécuriser et développer l'existant ;
- Clarifier les rôles respectifs des DLA et des réseaux IAE dans l'analyse/accompagnement des nouveaux projets ou en développement/en difficulté.

#### 413. **Valoriser** les projets des SIAE :

- Identifier des SIAE portant des projets innovants, exemplaires ou en lien avec l'actualité nationale/régionale (ex : COP21 Paris) ;
- Outils et manifestations pour valoriser les SIAE : mois de l'ESS, ...

### 42. **Accompagner les SIAE dans leur développement et renforcer leur pérennité**

#### 421. Mobiliser et diversifier les **financements** :

- Financements publics : Etat, Caisse des dépôts et consignations (CDC), BPI, collectivités territoriales, FSE **géré par l'Etat et les Conseils Généraux**, ...
- **Financements privés** (financement participatif...) ;
- Communiquer auprès des financeurs sur les évolutions récentes (loi ESS) qui conforte et sécurise le mode de financement en subvention pour les associations ;
- Autres financements et contributions : investissement socialement responsable, fondations, conventions de revitalisation, financements solidaires et participatifs, mécénat de compétences...
- Engager le conventionnement unique DIRECCTE pour les SIAE ayant des activités dans plusieurs départements franciliens.

#### 422. Renforcer les **échanges de pratiques et mutualiser** des fonctions :

- Renforcer les compétences professionnelles des permanents des SIAE (encadrants, conseillers en insertion sociale et professionnelle-CISP...) et favoriser leur animation et mise en réseau (participation aux CTA) ;
- Valoriser l'innovation sociale dans les SIAE : identifier et valoriser les solutions et actions nouvelles apportées collectivement par les SIAE pour faire évoluer leurs pratiques d'accompagnement socio-professionnel et de développement d'activités dans les territoires ;
- Soutenir les réseaux régionaux et départementaux de l'IAE ;
- Inciter à des concertations au sein des territoires (CDIAE ou niveau infra-départemental) et/ou des réseaux (Réseaux IAE, CDAI, ...) pour élaborer un cadre de référence (charte, plan d'actions, ...) propice aux pratiques de coopération ;
- Mutualiser les moyens dans les SIAE (compétences, achats groupés...).

#### 423. Accompagner les **évolutions des SIAE et développer le management et le pilotage économique** :

- Assurer un suivi et accompagnement particulier des ACI et des AI en 2015 (première année pleine d'application de la réforme et du passage à l'aide aux postes) ;
- Aider les SIAE dans l'anticipation des difficultés économiques et les accompagner dans une étape de restructuration (mutualiser les outils des financeurs et/ou démarches : aide à la restructuration de la Région, mobilisation du FDI développement ou consolidation, DLA...) ;
- Développer l'expertise des SIAE sur la fonction RH, le management et sur le pilotage économique (cf. dispositifs d'appui aux TPE/PME des OPCA : outil gestion RH, outils sur le pilotage économique...)

- Accompagner l'évolution des modèles économiques des SIAE :
  - o ACI évoluant vers un modèle hybride (chiffre d'affaires proche de 50%) ;
  - o ETTI développant leurs activités dans le cadre des marchés publics ;
- Consolider la gouvernance des SIAE.

#### 424. Ancrer les **SIAE dans l'ESS** :

- Renforcer les modèles économiques développés par les pôles territoriaux de coopération économique (PTCE) ou des formes de groupements permanents (par ex. groupements économiques solidaires - GES) ;
- Aider à l'essaimage d'activités ou d'innovations avec un impact fort impact social ou environnemental (agenda 21, transition écologique et sociale) ;
- Faire participer les SIAE à l'élaboration de la stratégie régionale de l'ESS (cf loi ESS) ;
- Identifier les SIAE dans les schémas des achats responsables.

#### 425. Renforcer la place des salariés dans les SIAE

- Veiller au respect des conditions de travail dans les SIAE ;Soutenir les SIAE dans la prise en compte des enjeux de qualité des emplois dans l'IAE (mise en lien avec l'ARACT, CRAMIF, MSA, Mutuelle CHORUM) ;Aider à la mise en place les institutions représentatives du personnel (IRP) dans les SIAE ;
- Soutenir des projets expérimentaux en faveur de la participation active des salariés en insertion (appropriation du projet social, implication dans la gouvernance).

## **5. Rénover la gouvernance**

### **51. Partager les définitions des instances et réfléchir à leurs articulations**

- Elaborer un document pédagogique à destination de tous les acteurs de l'IAE rappelant les missions de chacune des 3 instances : CDIAE, CTA, Conférence de financeurs et le rôle des acteurs dans les instances (DIRECCTE, Pôle Emploi, Région, Départements, réseaux...).

### **52. Conférence des financeurs**

- Mettre en place et réunir régulièrement les conférences de financeurs ;
- Limiter la participation aux financeurs de l'IAE : Direccte, Conseils généraux, Conseil régional, le cas échéant d'autres collectivités territoriales (communautés d'agglomération, communes) et d'autres financeurs ;
- Elaborer en conférence des financeurs une proposition de stratégie ensuite débattue et validée par le CDIAE.

### **53. Conseil départemental de l'IAE (CDIAE)**

- Consolider la fonction stratégique du CDIAE ;
- Consacrer une réunion du CDIAE au bilan de l'année précédente et à l'actualisation des diagnostics, incluant la présentation des bilans des CTA ;
- Consacrer une réunion du CDIAE aux nouveaux projets de SIAE ;
- Veiller à la participation des partenaires économiques membres du CDIAE ;
- Renforcer la mobilisation des membres du CDIAE pour la mise en œuvre des plans d'action ;
- Améliorer l'organisation des CDIAE (partager les règlements intérieurs existants dans certains départements, mettre en place des groupes de travail thématiques qui peuvent alimenter la stratégie du CDIAE...).

### **54. Comité technique d'animation (CTA)**

- Intégrer les projets territoriaux de développement dans les travaux du CTA ;
- Mettre à jour et diffuser largement le mode d'emploi du CTA annexé à l'accord régional entre Pôle emploi, la DIRECCTE et les réseaux de l'IAE ;
- Prévoir un temps de restitution des travaux des CTA en CDIAE en présentant la synthèse des bilans des CTA ;
- Redéfinir les modalités de travail au sein des CTA (pléniers avec les directions des SIAE et thématiques avec les conseillers en insertion professionnelle et les encadrants).

**PRIORITES POLITIQUE TH/PRITH (dans l'axe 2.3.3 de la présente SRE)**

- **Sécuriser les parcours des personnes handicapées vers et dans l'emploi**
- Faciliter l'accès des DETH aux dispositifs de droit commun (contrats aidés, formations et prestations de retour à l'emploi) ;
- Améliorer le repérage précoce des situations à risque et améliorer l'information des acteurs du maintien dans l'emploi ;
- Développer des passerelles en faveur des jeunes handicapés (Education nationale – Universités – Milieu de travail) ;
- Sécuriser les transitions entre ESAT et milieu ordinaire.
- **Renforcer le niveau de formation des TH**
- Améliorer la traçabilité des DETH accédant à la formation (PRQC CRIF-Agefiph...) ;
- Faciliter l'accès des TH à l'offre de formation ;
- Augmenter l'accès des TH aux contrats en alternance ;
- Veiller tout particulièrement à ce que les TH bénéficient effectivement des nouveaux droits (CEP, CPF...) ouverts en matière d'orientation/formation
- **Mobiliser les partenaires sur les territoires en vue d'une offre plus lisible pour les TH**
- Développer et valoriser des accords TH de qualité ;
- Saisir les opportunités d'emplois créées par les projets de développement économique (Grand Paris...) ;
- Améliorer l'offre de reclassement des salariés et appuyer des projets de revitalisation comportant des actions sur ce champ ;
- Développer les coopérations entre le secteur adapté et les entreprises « ordinaires » ;
- Bien s'assurer de la prise en compte par les différents niveaux de SPE de la thématique handicap.

**Favoriser une bonne intégration des acteurs et notamment des Cap emploi au sein du SPE**

La gouvernance doit permettre d'articuler l'intégration de la problématique handicap dans les politiques de l'emploi :

- Par le SPE qui intègre ce public prioritaire dans son suivi des dispositifs de l'emploi
- Par le cadre des CPR
- Par le cadre du PRITH, et la commission Handicap du CREFOP

**Dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH), les actions suivantes seront également conduites :**

- développer une meilleure connaissance mutuelle des offres de services de Pôle emploi, des Cap emploi et des aides de l'AGEFIPH.
- Accompagner les Cap emploi dans la professionnalisation de ses conseillers dans le champ de la relation avec les entreprises, notamment sur des plans de prospection ciblés.

**Gouvernance (renvoi à l'axe 4.1 de la présente SRE)**

Pour rappel, le CREFOP au titre du décret du 16/09/2014 est composé d'un « noyau dur » quadripartite (Etat, Région, partenaires sociaux interprofessionnels) formant son bureau et d'une représentation plénière élargie aux organisations professionnelles multiprofessionnelles, réseaux consulaires, et représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles dans la région (DR Pôle Emploi, ARML, DR Agefiph, Cheops, DR APEC, DR Fongecif, CARIF-OREF, DR ONISEP, COMUE). Les collectivités départementales du ressort de la région sont associées aux réflexions et travaux conduits par le comité en matière d'insertion professionnelle, selon des modalités définies dans son règlement intérieur.

Le rôle du CREFOP en matière de coordination et sur le champ de l'emploi est double

**4.1.1.1 Le rôle du CREFOP en matière de coordination :**

L'article 24 de la loi du 5 mars 2014 inscrit à l'article L6123-4 du code du travail la création d'une « convention régionale pluriannuelle de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation » avec PE, ARML, CHEOPS IDF déterminant « pour chaque signataire, dans le respect de ses missions » ;

1° Les conditions dans lesquelles il mobilise de manière coordonnée les outils des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Etat et de la région, au regard de la situation locale de l'emploi et dans le cadre de la politique nationale de l'emploi ;

2° Les conditions dans lesquelles il participe au service public régional de l'orientation ;

3° Les conditions dans lesquelles il conduit son action au sein du service public régional de la formation professionnelle ;

4° Les modalités d'évaluation des actions entreprises.

Cette convention de coordination régionale doit être le support à l'articulation des actions régionales prioritaires en matière de l'emploi, de l'orientation et de la formation. Elle peut être déclinée par des orientations territoriales cohérentes avec la stratégie régionale, dans le cadre des SPE Départementaux.

En Ile de France, est prévue une Commission Emploi, dont la feuille de route est définie avec le bureau du CREFOP. Son périmètre d'action a vocation à être complémentaire à celui du SPER et centré sur le bilan de mise en oeuvre de la Stratégie Régionale de l'Emploi.

**4.1.1.2 Le rôle du CREFOP en matière de bilan et évaluation sur le champ de l'emploi:**

La loi du 5 mars 2014 prévoit que :

- un bilan annuel régional des actions financées au titre de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est présenté au CREFOP ;
- « L'évaluation des politiques régionales d'emploi de la formation et de l'orientation professionnelles et leurs conditions de mise en oeuvre » est présentée devant le CREFOP ;
- l'évaluation s'entend sur un temps relativement plus long (18 à 36 mois) et prend support a minima sur un rapport annuel diffusé aux membres du CREFOP sous la forme d'un rapport d'activité présenté annuellement avant la fin de l'été. Elle intègre sous un format concerté en SPER, les contributions des acteurs du Service public de l'emploi. Elle peut faire l'objet d'une étude spécifique décidée par le CREFOP et les membres du SPER pour la partie « Emploi », qui apprécie les réalisations par exemple, à mi-parcours de la Stratégie régionale de l'emploi et à son issue, et les modalités de mise en oeuvre par les acteurs ;
- le bilan pour son volet « emploi » s'entend notamment comme celui de la mise en oeuvre des priorités de la SRE inscrites de la Cinquième Partie (Emploi) du code du travail : des aides à l'emploi au titre du L5111-1 : aides au maintien et à la sauvegarde de l'emploi (L5121-1), et aides à l'insertion , à l'accès et au retour à l'emploi (L5131-1) et à la création d'entreprise (L5141-1) et suivants et des services mis en oeuvre en faveur des travailleurs handicapés, des travailleurs étrangers (L5211-1), et des actions du service public de l'emploi et placement (L5311-1 et suivants).

Il intègre les réalisations des acteurs du Service public de l'emploi, au titre de leurs orientations nationales contractualisées dans :

- la convention tripartite Etat UNEDIC et Pôle Emploi 2015-2018 ;
- le protocole 2010 Etat-ARF-ADF-AMF-CNML des missions locales, lettre de mission du Ministre en charge de l'emploi au nouveau CNML pour l'emploi des jeunes (2013) ; et l'accord cadre national de décembre 2014 portant sur le partenariat renforcé.
- la convention multipartite 2013 déclinant les orientations du CNH pour les travailleurs handicapés et l'accord cadre national portant sur le partenariat de février 2015

Il tient compte des cadres et réalisations locaux, au regard :

- des actions et objectifs prévus dans les accords de partenariat/ renforcé PE/ML/Cap Emploi ; et leur déclinaison territoriale
- du cahier des charges MDE (arrêté 18/12/2013 et documents cadres franciliens) ;
- des appels à projets lancés par les acteurs du SPE ou partenaires de l'emploi (la DIRECCTE, Région, CDC/PIA, le SPE) sur les champs de l'emploi

Le bilan annuel peut faire notamment état des actions et ou financements qui ont pour objet :

1° de favoriser l'accès ou le maintien dans l'emploi ;

2° de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et de favoriser, à cette fin, leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de la production ;

3° de favoriser la mise en place d'actions de prévention permettant de préparer l'adaptation professionnelle des salariés à l'évolution de l'emploi et des qualifications dans les entreprises et les branches professionnelles ;

4° de favoriser la qualification et l'insertion de demandeurs d'emploi ;

5° de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà du bilan et de l'évaluation, le CREFOP plénier et ses Commissions dédiées permettent de réaliser et suivre l'articulation avec les politiques de l'emploi, soit d'un dispositif spécifique (apprentissage), soit d'un public spécifique (travailleurs handicapés), soit sur tout problématique nécessitant cette articulation.

## Pilotage du SPE et ses niveaux (renvoie à l'axe 4.1.2)

### 4.1.2 Le suivi et pilotage par le SPE régional et territorial

Il est entendu que les actions au titre de l'alternance mobilisant le Service public de l'emploi sont dans le champ de ce suivi et pilotage partenarial, même si elles concourent également au Service public de la formation professionnelle, et qu'elles trouvent leur suivi plus spécifique dans le cadre du CREFOP (Commission dédiée), car l'objectif francilien est de pouvoir les intégrer dans des démarches cohérentes en faveur de l'Emploi avec tous les acteurs y concourant.

Le SPE couvre l'ensemble du champ des politiques territoriales de l'emploi :

- politiques d'accès au marché du travail et de sécurisation des transitions professionnelles mobilisation des dispositifs nationaux et adaptation au contexte territorial (orientées vers les publics) ;
- politiques de développement de l'emploi et de l'activité, d'accompagnement des mutations économiques et de GPEC (orientées vers les employeurs et les filières) ;
- politiques d'impulsion, de coordination et de réalisation de projets partenariaux (orientées vers les territoires).

Le SPE doit permettre le suivi de l'ensemble des dispositifs de politique de l'emploi, et de mettre en œuvre de manière concertée des projets à forts enjeux territoriaux en termes d'emploi.

Il comprend 3 niveaux territoriaux dont 2 de déclinaison de la politique de l'emploi (SPER/SPED) et 1 de pilotage de projets partenariaux (SPEP).

#### Rôle du SPER/Modalités de pilotage/suivi :

Le SPER permet la mobilisation des acteurs régionaux sur les politiques de l'emploi, de décliner les plans nationaux et régionaux et de définir ou faire évoluer les territoires prioritaires pour l'emploi. Il a vocation dans sa formation plénière à intégrer les représentations départementales des acteurs du SPE. Le SPER est destinataire des compte-rendus des différents SPED et SPEP lui permettant un suivi complet des territoires.

Le SPER se réunit dans deux formations distinctes :

- SPER stratégique, préparation, définition et suivi régulier de la stratégie régionale de l'emploi ;
- SPER technique, déploiement des politiques de l'emploi et préparation du SPER stratégique.

Ces modalités de suivi/pilotage se font à échéance différenciées :

#### → Annuellement

- Un plan d'action annuel pour l'année N en déclinaison de la stratégie triennale est diffusé avant la fin de l'année N-1, fixant les objectifs/cibles annuels, dans le cadre d'une SRE triennale.

#### → Semestriellement

- Le suivi et pilotage des actions, est assuré par le SPER stratégique (sur une périodicité a minima semestrielle),

#### → Mensuellement

- Les membres du SPER se voient transmettre mensuellement un Tableau de bord des 5 à 10 dispositifs prioritaires de la politique régionale de l'emploi et notamment :
  - des dispositifs d'emploi aidé ;
  - des indicateurs pertinents relatifs aux mutations économiques et de l'emploi.

Le SPER Technique permet le suivi de ces indicateurs et de mettre en œuvre les plans d'actions sur une base infra-trimestrielle.

**Rôle du SPED :**

Instance de mise en œuvre de la stratégie régionale pour l'emploi et de concertation des acteurs intervenant dans le champ de l'emploi au niveau départemental

Sa composition intègre, outre les services de l'Etat et les opérateurs du SPE, d'autres partenaires notamment, les représentants des départements, des communes et des principaux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Il s'articule avec la commission départementale de l'emploi et de l'insertion prévue à l'article R5112-11 du code du travail.

Le SPED assure la déclinaison de la stratégie régionale pour l'emploi, au regard de la particularité du territoire départemental, en veillant à la bonne articulation de la politique de l'Etat avec celles des collectivités territoriales dans les champs proches des politiques de l'emploi, en particulier les politiques d'insertion dont l'insertion par l'activité économique (IAE) ou l'insertion des allocataires du revenu de solidarité active (RSA)

La Commission départementale de l'emploi et de l'insertion, dont la composition est modifiée par le décret, intégrant le Conseil Régional, et un représentant de la métropole s'articule avec les priorités fixées par le SPED, notamment au regard de la politique relative à l'IAE.

**Rôle du SPEP**

Lieu privilégié de concertation des acteurs territoriaux pour la mise en place de projets locaux de développement de l'emploi et de réponse aux besoins de sécurisation des transitions professionnelles par la mobilisation des outils de l'Etat, des opérateurs du SPE et des autres acteurs intéressés

Les SPE-P n'ont pas vocation à couvrir tout le territoire régional mais bien les territoires où ils paraissent pertinents, y compris lorsque ces territoires recouvrent plusieurs arrondissements ou départements, en raison de :

- Situation économique et sociale particulière (zone fragilisée ou à fort développement sectoriel)
- Existence de projets pertinents pour le développement de l'emploi ou la sécurisation des transitions professionnelles (initiatives partagées entre acteurs locaux)
- L'identification des SPE-P présentés dans la SRE peut être évolutive. Il peut sous l'autorité du Préfet de département avoir une formation stratégique chargée de l'Impulsion et suivi des projets adoptés et technique pour la mise en œuvre.

Il est rendu compte au SPER et au SPED des modalités générales de déclinaison et mise en œuvre de l'accord de partenariat PE/Cap et de partenariat renforcé PE/ML, comme prévu à l'article 6 et 8 de l'accord de partenariat national PE/ML et de l'article 5 et 7 de l'accord de partenariat PE/Cap en articulation avec le CPR disposant d'un suivi plus précis, ces deux présentations permettant de mieux orienter les politiques territoriales en direction de ces publics.

ANNEXE 10

**TERRITOIRES POUVANT SE PRETER A UNE COORDINATION SOUS FORME DE SPE-P**

<b>Territoire</b>	<b>Caractéristiques et problématiques</b>	<b>Grands projets</b>	<b>Dispositifs territorialisés</b>
Nord de Paris (+susceptible d'élargir à terme Plaine St-Denis)	Numérique, Dynamique économique autour de l'externalisation de fonctions tertiaires. Précarité, accès à l'emploi.	Implantations sièges.	Pacte 75 CDT Territoire de la création/CA Plaine Commune/Pacte Plaine Commune/ IEJ
Triangle de Gonesse	Projet d'aménagement et d'investissement avec impacts importants en matière d'emploi.	Europa City.	CDT Val de France Gonesse/Pacte Val de France/Dialogue social territorial GPEC 95
Cergy-Pontoise/Confluence	Logistique/transports intermodalité portuaire/ Eco-constructions, solutions de mobilité/ R&D	CPIER Vallée de la Seine/multimodal	Projet de CDT Confluence Seine-Oise/Pacte Cergy
Seine Aval Yvelines	Mutations économiques notamment dans le secteur automobile. Projets Biomasse, Projets mobilité inter-entreprises	Projet des constructeurs auto/installation sous-traitants	Zone AFR « sous-traitants auto » Communauté d'Agglomération Deux Rives de Seine (78)
Saint Quentin en Yvelines-Versailles	Transports-BTP-Ecoactivités (et potentiel en articulation avec plateau de Saclay)	VEDECOM	Dynamique de GPEC Territoriale/RSE CDT Versailles SQY+Pacte SQY+Pacte Versailles Grand Parc
Rambouillet	Importance établissements auto-aéro		C.A Rambouillet Territoires
Boucle Nord de la Seine	Territoire ayant connu de fortes mutations. Développement du Port de Gennevilliers. Filière d'innovation sur la logistique urbaine durable.	Portuaire/vallée Seine	Contrats de ville PLIE CDT Boucle Nord des Hauts de Seine
Cône de l'innovation, intégrant Orly et Rungis et la Vallée scientifique de la Bièvre (94)	Zone aéroportuaire. MIN de Rungis. Campus urbain Spécialisation santé	Cœur d'Orly/Cité de la gastronomie Aérogare et dév. tertiaire Parc d'affaires, mutation site DGA	articulation avec Orly-international CDIT Grand Orly+Pacte Orly, CDT Sciences et santé+CDT Grandes Ardoines+Pactes Sud de Seine, Valde Bièvre+ Plaine Centrale
Sud de Seine/Hauts de Bièvre (92)	Sciences/santé, proximité des pôles de compétitivité en santé, System@tic,/ pôle Image, Multimédia, Vie numérique.		CA Hauts de Bièvre/MDE, C.A Sud de Seine+ CC Chatillon Montrouge/Pacte Sud de Seine
Portes de l'Essonne (Nord 91, entre Grigny et Orly)	Secteur des transports et de la logistique	Grand Pôle intermodal Plateformes	CA Porte de l'Essonne CDIT Grand Orly Pacte Orly
Zone grand stade de Rugby (Grigny, Corbeil, Evry, incluant le territoire de la CA du Val d'Orge	Quartiers fort taux de chômage. pôle Innovation santé Génopôle Evry,	Grand stade de Rugby/Développement des entreprises de biotechnologies base aérienne de Brétigny (zone AFR) sur la CAVO	Comité Grand Stade, CA Val d'Orge Génopôle Pacte Val d'Orge

Territoire	Caractéristiques et problématiques	Grands projets	Dispositifs territorialisés
Sud Essonne (Etampes)	Automobile et sous-traitance industrielle, commerces, seniors et mobilité		Pôle ESS (économie solidaire) d'Etampes, Pacte Sud Essonne
Plateau de Saclay (CAPS et Europ Essonne)	Concentration de centres de recherche industrielle et rayonnement international.	OIN Saclay	Systematic. CDT Saclay-Territoire sud-Pacte Saclay Projet de CEPT
Autour de Village Nature (à Val d'Europe, /Marne-la-vallée/ Villeneuve-le-Comte, Bailly-Romainvilliers Serris)	Difficultés industrielles à proximité	Village Nature	Convention Village nature.
Torcy, Cité Descartes	Développement induit par le cluster Campus Descartes / MarneLaVallée Territoire transition énergétique	Cité Descartes/ville durable	Advancity CDIT Chelles-Vaires Continuité avec CDT GP Est Noisy Champs, (EPA Marne/France), Pacte Bords de Marne
Melun-Sénart	Développement aéronautique (Villaroche), tertiaire, éco-activités	Aéronautique/GPEC T	Dynamique CDT Sénart (Carré Sénart, Ecopôle), Pacte Sénart
Sud 77-Fontainebleau-Nemours	Structuration de la filière bois Filière Myscanthus Evolutions industrielles significatives	Campus numérique, écopôle/télécentres/pôle de services	Zone AFR (Nemours/-) Pacte sud 77
Meaux	Poids important de l'économie résidentielle (commerce, services...) et de l'artisanat, assez diversifiée/TPE,	Parc d'activités Projet IMA (artisanat)+THD/PUI	Liens logistiques à développer avec Grand Roissy
Provins	Présences industrielles Pôles Provins/Montereau	Revitalisation industrielle	Zone AFR (Montereau/ La Ferté Gaucher) Liens au territoire sud 77

Territoires où existe déjà une coordination interdépartementale (cadre du GIP ROISSY)

Grand Roissy	Activité et besoins induits par la zone aéroportuaire/aéronautique/logistique.	ITC-Métiers CDG Express Projets ADP	Zone AFR CDT Le Bourget+ CDT Roissy Terres de France, GIP Emploi <sup>2</sup> .
--------------	--	--	--

Suivi spécifique Grand Paris/transports :

Tronçon « Ligne 15 Sud » <sup>3</sup>	Accompagnement des travaux d'aménagement et des chantiers SGP. Territoires concernés : 77,92, 93, 94 Focus : territoire Champigny/Bry/Villiers, à proximité de la ZAC des Fontaines Giroux	« Ligne 15 Sud » Grand Paris +Site de remisage/maintenance	Convention cadre Grand Paris Emploi / Comité de tronçon 15 Sud
EOLE/ligne E RER (prolongation jusqu'à Mantès-la-Jolie).	Accompagnement des travaux d'aménagement et des chantiers	Comité ad hoc	SNCF Réseau/Région/75/78/92/

<sup>3</sup> Les modalités de coordination des acteurs correspondront à l'organisation prévue dans le cadre de la convention cadre Grand Paris Emploi (comité de tronçon).

<sup>7</sup> Articulation avec le GIP Emploi Roissy à préciser dès le cadrage initial du SPEP.

ANNEXE 11

**Dispositifs de la Région IDF contribuant à l'insertion dans l'emploi**

**Dispositifs de la Région Ile-de-France pouvant contribuer à la Stratégie régionale de l'emploi**

Ci-après sont présentés les dispositifs régionaux pouvant contribuer à la mise en œuvre de la Stratégie régionale de l'emploi en Ile-de-France.

**Cette liste de dispositifs n'est pas exhaustive de l'intervention de la Région Ile-de-France en faveur de l'emploi sur le territoire francilien.**

*Cette liste, établie au 1<sup>er</sup> février 2015, est susceptible d'évoluer durant la période de mise en œuvre de la SRE 2015-2017.*

⇒ Informations sur les aides et dispositions de la Région Ile-de-France sur [www.iledefrance.fr](http://www.iledefrance.fr)

**AXE 1 – Faire bénéficier tous les franciliens des opportunités d'emploi et d'insertion et centrer l'accompagnement des acteurs et des opérateurs publics sur les TPE et les PME.****Dispositifs régionaux en matière d'accompagnement à l'entrepreneuriat et de développement des PME/PMI :**

➤ **Sensibilisation et 1<sup>er</sup> accompagnement à l'entrepreneuriat :**

- Creersaboite.fr
- Agents de sensibilisation et d'amorçage de projets
- Promotion itinérante de l'entrepreneuriat (bus)
- PACE / PACE +
- Créarif développement
- ERP / ERP+

➤ **Financement de l'entrepreneuriat :**

- Aide Régionales à l'Insertion par l'Activité Economique (ARSIE)
- Micro-Crédit ADIE
- Aide à la création/transmission en SCOP
- Fonds d'avance remboursable SCOP

➤ **Soutien à l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) :**

- Pôles Territoriaux de Coopération Economique
- Soutien aux filières stratégiques ESS (Commerce équitable, IAE et sanitaire/social)

➤ **Développement des PME/PMI :**

- Soutien aux Plan filières

➤ **Soutien aux télécentres et espaces de travail collaboratif**

➤ **Les Emplois-tremplin projet :**

Ce dispositif a pour objectif d'apporter une aide financière pour 3 ans à des employeurs associatifs pour la création de CDI à temps plein Une entrée sectorielle : un dispositif en appui aux politiques régionales (action sociale, ESS, culture, Environnement, etc.

➤ **Le soutien aux Groupements d'Employeurs :**

Il s'agit d'apporter une aide à la création ou au développement de groupements d'employeurs (GE) en Ile-de-France. Une aide à la formation des permanents des GE a été mise en œuvre en 2014.

➤ **Les plateformes RH :**

Les plateformes RH sont des structures de coordination partenariale dotées de moyens humains spécifiques et visant à proposer aux petites entreprises et aux associations employeuses d'un territoire un ensemble de services en matière de RH, dans un principe de neutralité d'intervention (appui sur le recrutement, la GPECT, la formation, etc.).

**Axe 2 – Faciliter l'accès à l'emploi et les transitions professionnelles en ciblant particulièrement les publics fragilisés.**

**Dispositifs régionaux en matière d'orientation et de formation professionnelle :**

La Région a développé un ensemble de dispositifs pouvant être qualifiés de 2<sup>ème</sup> chance à destination des publics les plus fragiles et éloignés de l'emploi. Elle veille tout particulièrement à accompagner ceux-ci, comme les opérateurs de formation, à sécuriser les passages d'un dispositif à l'autre afin d'assurer de vrais parcours individualisés vers la qualification ou l'emploi.

➤ **Les Parcours d'orientation professionnelle (POP)**

Afin d'aider les missions locales à renforcer l'offre de service apportée aux jeunes dans la mise en œuvre de leur mission d'orientation professionnelle, la Région Ile-de-France leur confie la réalisation des Parcours d'Orientation Professionnelle.

Dans tous les cas, les Parcours d'Orientation Professionnelle sont destinés à répondre à un besoin

des jeunes dans le domaine de l'orientation professionnelle. Cette prestation se déroule par le

biais d'un accompagnement du jeune vers l'émergence, la construction, la mise en œuvre et la

confirmation de son projet professionnel ainsi que sa validation.

Ce dispositif se réalise sous une forme collective ou individuelle permettant ainsi de répondre à des jeunes ayant des profils et parcours différents.

- A ce titre, les P.O.P Collectifs concernent les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle et souhaitant bénéficier d'un accompagnement pour faire émerger un projet professionnel. Ils se réalisent au sein de la mission locale.
- Les P.O.P Individuels sont destinés quant à eux aux jeunes de 16 à 25 ans disposant d'une autonomie renforcée, de premières expériences professionnelles et désireux de réfléchir sur leur parcours ou de valider un projet professionnel. Ils reposent sur la prise en compte des acquis et des expériences d'un parcours d'insertion professionnel déjà engagé. Ils sont mis en œuvre par des centres de bilan désignés par chaque mission locale.

➤ **Le dispositif Avenir Jeunes**

Avenir Jeunes est le dispositif régional majeur pour l'insertion professionnelle et aider le public des moins de 26 ans à élaborer un projet professionnel.

Son enjeu essentiel vise à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en développant une intervention partenariale et contractualisée avec les institutions compétentes, notamment sur les questions de santé, transport, hébergement pour favoriser une réelle insertion durable des stagiaires.

La personne est placée au cœur de l'intervention ce qui renvoie à la notion de parcours personnel de formation et repose sur les principes suivants :

- **L'individualisation de la formation**, qui constitue une démarche pédagogique

S'appuyant sur les acquis antérieurs du jeune, son projet personnel et professionnel, son profil d'apprentissage, de telle sorte que chaque bénéficiaire puisse trouver l'aide et l'accompagnement dont il a besoin pour progresser.

- **La personnalisation des parcours individuels** qui implique l'identification précise des besoins du stagiaire et la mise en œuvre d'activités qui lui correspondent.

- **Un partenariat structuré entre prestataires de formation et missions locales.**

Les missions locales sont le premier référent du « parcours de vie » d'un jeune, il est nécessaire que l'échange entre les organismes d'Avenir et les missions locales soient le plus étroit possible pour que chaque jeune puisse bénéficier des actions qui lui conviennent notamment pour régler des problèmes sociaux ou de santé

Ce dispositif s'inscrit dans le service public régional de formation et d'insertion professionnelles.

Il comprend deux programmes complémentaires :

Les espaces de dynamique d'insertion (EDI) : Concernant plus de 2 600 jeunes, ils accueillent les jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans à l'entrée en formation, sans emploi, en situation de grande exclusion et dont les difficultés personnelles et sociales les empêchent d'accéder directement ou de tirer parti des mesures d'insertion existantes. Ils visent à préparer l'insertion d'un jeune par la résolution des freins qui limitent sa dynamique globale de projet vers une insertion socioprofessionnelle.

Le travail sur les apprentissages comportementaux, l'acquisition de compétences personnelles et sociales, nécessaires à l'insertion, y prévalent sur les apprentissages professionnels.

Les objectifs pédagogiques :

- la redynamisation, la reprise de la confiance en soi et l'accès à l'autonomie des stagiaires, l'acquisition de savoirs être, des compétences personnelles et sociales nécessaires à l'insertion ;
- l'engagement des démarches nécessaires à la résolution de leurs difficultés sociales ;

- la confrontation aux réalités concrètes du monde du travail dans le cadre d'ateliers d'activités.
- Les EDI font partie, avec les Pôles de Projet Professionnel, du dispositif Avenir Jeunes.

Aujourd'hui, il y a 24 EDI en Ile de France, à raison de 3 par départements.

Les Pôles de Projet Professionnel (PPP) permettent à environ 10 000 jeunes/an de construire ou de confirmer un projet professionnel réaliste, en vue d'accéder à l'emploi direct ou à une formation pré qualifiante, qualifiante ou à un contrat en alternance.

La construction ou la confirmation d'un projet professionnel avec un jeune et du parcours de formation qui y correspond nécessite :

- D'identifier les domaines d'intérêts de chaque jeune, d'identifier les secteurs professionnels et les métiers qui y correspondent,
- De déterminer les manques en savoir de base (connaissances et savoirs être) globaux du jeune et plus particulièrement en regard de ceux nécessaires pour le projet professionnel. Ainsi un jeune qui présente un intérêt pour le secteur et les métiers du bâtiment travaillera plus particulièrement sur les notions de calculs et de géométrie ou de travail en équipe (par exemple en travaillant sur des plans) que sur la formalisation écrite. Même si cette dernière ne sera pas négligée elle sera moins approfondie.

Cette démarche de personnalisation doit favoriser la motivation et l'intérêt du jeune qui identifie le lien entre ses acquisitions et son projet. Cela évite aussi qu'il se sente remis dans un contexte scolaire que bien souvent il rejette. Elle vise à

- Construire un projet professionnel (Pôle de Projet Professionnel)

C'est la démarche de projet construite par le jeune qui prédomine, le jeune s'approprie cette démarche pour aller vers le projet professionnel qui sera affiné dans le cadre des articulations de parcours. Ainsi seront effectués des actions qui visent à

- Connaître les filières les métiers, les formations ;
  - Acquérir les connaissances de base nécessaires en lien avec la construction du projet professionnel, développer des compétences clés en situation professionnelle par la remise à niveau (RAN) ;
  - Acquérir les savoir-être nécessaires ;
  - Stages de découvertes/plateaux techniques ;
  - Stages en entreprise ;
  - SDAM.
- Confirmer et réaliser un projet professionnel (Pôle de Projet Professionnel)
- Pour ceux qui sont passés par l'étape précédente ou qui n'en ont pas besoin, seront effectués des actions qui visent à
- Se préparer à un métier, à une formation pré qualifiante-qualifiante
  - Acquérir les savoirs nécessaires en situation professionnelle
  - Connaître les premiers gestes professionnels
  - Stages en entreprise
  - Remise à niveau complémentaire.

Aujourd'hui, il y a 25 Pôles de Projet, fédérant chacun plusieurs organismes. L'ensemble représente ainsi plus de 200 opérateurs répartis sur près de 300 sites en Ile de France.

➤ **Les Ecoles de la 2<sup>ème</sup> Chance (E2C)**

L'E2c a pour objectif de donner à des jeunes de 16 à 25 ans, sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification une nouvelle chance d'insertion économique et sociale par l'éducation et la formation.

Les Ecoles de la deuxième chance proposent une approche pédagogique ciblée sur les besoins, les capacités et les aspirations des jeunes permettant leur remobilisation sur la construction d'un projet professionnel, l'accès à la formation qualifiante. L'accompagnement, la formation et le suivi sont individualisés.

L'E2c donne accès à :

- une pédagogie et un suivi personnalisés. La remise à niveau est déterminée, adaptée en fonction des besoins identifiés concernant les savoirs de base et la préparation du projet professionnel de chaque stagiaire. Un référent individuel est affecté à chaque jeune accueilli.
- des choix et des méthodes pédagogiques permettent d'alterner apprentissages théoriques et pratiques et visant à construire ou à confirmer le projet professionnel du stagiaire. Un parcours de huit mois en moyenne, sur le schéma de l'alternance, lui permet d'acquérir des compétences par la mise en situation professionnelle.
- un réseau partenarial avec des opérateurs économiques facilitant les périodes de mise en situation professionnelle et l'accès à l'emploi à l'issue du parcours de formation. Des visites et rencontres des tuteurs sur site sont organisées par un référent individuel ainsi que par le chargé des relations avec l'entreprise de l'E2c.

A l'issue de ce parcours, l'objectif visé demeure l'accès à l'emploi ou l'accès à une formation qualifiante ou en alternance.

Aujourd'hui, il existe 8 écoles sur chacun des départements franciliens, répartis sur 23 sites qui accueillent plus de 3 000 jeunes.

**Les Groupements de Créateurs** : coordonné par un Opérateur d'Accompagnement dont le métier est l'accompagnement et la finalité est l'insertion (Mission Locale, PLIE, autre association). Le Groupement de Créateurs assure l'accompagnement des bénéficiaires en deux phases :

1. **la phase d'émergence**, qui a pour objectif d'accompagner la personne dans la définition et la validation de son idée dans le cadre d'entretiens individuels et d'ateliers collectifs. Elle dure de 2 à 6 mois selon les besoins des personnes. Cette phase est mise en œuvre par l'Opérateur d'Accompagnement.
2. **la phase de formation au Diplôme d'Université de Créateur d'Activité (DUCA)** d'une durée de 6 mois. Pour les personnes accompagnées en phase d'émergence souhaitant concrétiser leur projet à court-terme, la phase de formation leur permet d'acquérir les compétences de base nécessaires à la gestion de toute activité (une association, une entreprise, un événement, son propre emploi). Cette formation, accessible aux non-bacheliers, est mise en œuvre par trois partenaires : l'Opérateur d'Accompagnement, porteur du Groupement de Créateurs, qui assure la coordination globale de la phase de formation, l'Université qui est l'autorité diplômante de la formation et un Opérateur Technique de Création d'Activité (BGE).

Les Groupements de Créateurs sont particulièrement présents et actifs en Ile-de-France grâce à un partenariat renforcé entre l'ANGC, l'Etat et la Région Ile-de-France.

En moyenne les 7 Groupements de Créateurs franciliens sensibilisent chaque année plus de 1000 personnes à la création d'activité, dont un peu plus de 50% est accompagnée en phase d'émergence de projet et près de 20% personnes en phase de formation au DUCA.

## Dispositifs régionaux en faveur de l'accès à l'apprentissage et à l'emploi :

### ➤ Les Passerelles entreprises et Les Chantiers école :

Les dispositifs **Passerelle entreprises et Chantier école** sont mobilisables sur cet axe 2, point 2.2.

- **Le public ciblé** : ces dispositifs s'adressent aux Franciliens les plus en difficulté dans leur recherche d'emploi, souvent éloignés durablement du marché du travail (NEET, bas niveaux de qualification, ...), et connaissant souvent également des problématiques sociales multiples ;
- **Une approche globale des problématiques** : les actions mises en œuvre portent tant sur l'apport de connaissances et compétences professionnelles, que sur l'accompagnement social et le changement de posture (confiance en soi, positionnement dans un collectif de travail, ...). Le lien direct à l'entreprise est aussi un élément sine qua non de ces actions ;
- **Une approche ambitieuse** : c'est toujours l'emploi qui est prioritairement visé ici, malgré les difficultés rencontrées par les stagiaires. Il s'agit notamment ici de leur redonner confiance dans leur capacité à occuper un poste à plus ou moins court terme ;
- **La territorialisation des réponses apportées en termes d'accompagnement et de formation** : ce sont les acteurs de terrain qui portent les projets et contribuent ainsi à l'insertion professionnelle des personnes les plus fragilisées sur leur territoire ;
- **La souplesse** : ces dispositifs permettent de construire des actions adaptées aux problématiques rencontrées, et donc à géométrie variable ;

Ainsi, si les effectifs concernés peuvent paraître peu important au regard d'autres dispositifs de formation régionaux, il s'agit bien ici de proposer des actions « sur mesure » au profit de ceux pour lesquels l'offre est aujourd'hui la plus réduite, et dont le profil ne permet qu'à la marge de se positionner sur le Programme Régional Qualifiant Compétences notamment.

#### - **les chantiers école :**

Le dispositif Chantier école vise à insérer des personnes en rupture sociale et professionnelle, en leur prodiguant une formation globale basée sur la pratique des gestes professionnels couplée avec un accompagnement individualisé, et en leur offrant l'occasion de participer à une réalisation d'utilité sociale et d'intérêt collectif.

#### - **les passerelles entreprises :**

Les Passerelles entreprises visent un double objectif :

- Préparer des personnes en recherche d'emploi, prioritairement peu qualifiées et demandeurs d'emploi de longue durée, à occuper des emplois au sein d'entreprises qui recrutent localement ;
- Aider des entreprises à recruter, par l'organisation d'actions de professionnalisation adaptées aux postes à pourvoir.

Une Passerelle entreprises alterne entre des périodes de formation technique et professionnelle et des périodes d'immersion en entreprise, tout en proposant un accompagnement socioprofessionnel aux stagiaires.

Depuis sa création, le dispositif Passerelle entreprises pose 4 exigences :

- Le besoin de recrutement doit être identifié localement, au plus près des besoins des entreprises et des candidats ;

- Les entreprises doivent s'impliquer dans la démarche depuis le recrutement des stagiaires en formation jusqu'à la signature de leur contrat avec l'entreprise, et elles formalisent leur engagement à recruter ;
- Les contrats visés sont des CDI ou des CDD de plus de 6 mois ;
- Les candidats ciblés doivent prioritairement être de niveau V et VI.

Entre 40 et 45 passerelles entreprises sont financées chaque année.

➤ **Le dispositif d'accès à l'apprentissage (DAA) :**

Le dispositif d'Accès à l'Apprentissage est l'un des piliers de la politique régionale de développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage en Ile de France. Il a concerné plus de 17 000 jeunes en 2013.

Ce dispositif, dont la mise en œuvre est pilotée par les CFA, s'articule autour de 4 axes complémentaires, nommés « passerelles » :

- L'information, la sensibilisation, l'orientation, à travers la Passerelle « Découverte des métiers et de l'apprentissage »
- L'accompagnement à la recherche d'un contrat tout en démarrant la formation avec les autres apprentis, grâce à la Passerelle « Accès à un contrat »
- Le maintien en formation en cas de rupture de contrat d'apprentissage : la Passerelle « Maintien en formation »
- La mise en place d'un accompagnement spécifique de préparation à l'entrée en apprentissage, de plus longue durée, à travers la Passerelle « Accompagnement ».

➤ **Les emplois-tremplin IAE :**

Depuis 2009, la Région finance des aides aux postes aux principales Structures d'Insertion par l'Activité Economique (S.I.A.I.E.). Près de 73% des SIAE accèdent à ce dispositif qui représente un engagement de la Région annuel de près de 5 M€. Il s'agit de soutenir le secteur de l'insertion par l'activité économique en accordant une aide aux postes, pour les personnes en insertion dans les S.I.A.E. franciliennes qui ne sont pas allocataires du R.S.A. Ces subventions étant une aide globale au poste, les SIAE peuvent l'utiliser à la fois pour renforcer l'accompagnement de ces publics, financer des actions de formation, etc.

### **AXE 3 – Améliorer la territorialisation des actions au regard de la diversité des territoires franciliens**

#### **Actions régionales territorialisées :**

➤ **Les Pactes pour le développement du territoire :**

Le Pacte est une démarche de contractualisation triennale entre la Région, les collectivités locales et les acteurs de l'économie qui vise à élaborer une stratégie de développement et à mobiliser un certain nombre d'actions dans les champs de compétences du développement économique, de l'innovation, de l'emploi, de l'apprentissage, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et/ou de la recherche.

Par délibération de février 2012 (CR 06-12), l'assemblée régionale a voté la mise en place des *Pactes pour le développement du territoire* pour remplacer les anciens *Pactes pour l'emploi, la formation et le développement économique* dont le rapport-cadre date de septembre 2007 (CR 86-07). Ce dispositif rénové constitue un outil opérationnel de mise en œuvre de l'axe 3 de la stratégie régionale de développement économique et d'innovation - SRDEI (« développement solidaire des territoires »).

Le Pacte pour le développement du territoire, dont l'objectif premier est le développement de l'activité et de l'emploi, répond à la volonté régionale de renforcer l'attractivité territoriale et l'équilibre entre les territoires. Pour la Région, il permet la mobilisation des dispositifs régionaux de droit commun ainsi que la mobilisation de quatre dispositifs spécifiques aux Pactes (étude territoriale, animation et coordination, action complémentaire, projet de développement économique local).

Au total, 20 territoires ont pu bénéficier d'un pacte, ce qui a permis de mobiliser environ 600 millions d'euros de crédits, dont la moitié est issue du Conseil régional. Depuis le vote de la SRDEI, 13 pactes ont été votés ou renouvelés et sont donc en activité selon le nouveau modèle Pacte adopté en 2012.

➤ **L'analyse des besoins de formation qualifiante :**

La région travaille en permanence avec ses partenaires pour identifier aussi bien les attentes en compétences des employeurs que celles de demandeurs d'emploi. Ce travail se fait aussi bien sur la base de données documentaires et statistiques, que de travaux menés avec les représentants de secteurs professionnels ou de représentants d'échelons territoriaux pertinents.

Cela permet au dispositif de formation qualifiante Compétences, de proposer environ 22 000 places de formation chaque année. Ceci dans 21 domaines professionnels et réparties sur l'ensemble du territoire, dans des organismes de formation accessibles dans un périmètre maximum de 45 à 60' de transport.

➤ **Le Programme Qualifiant Territorialisé (PQT) :**

En complément du dispositif de formation qualifiante « Compétences », il est possible de mobiliser le PQT ; en lien avec les Pactes pour l'emploi des territoires, ou lorsqu'un besoin nouveau émerge sur une zone géographique, il s'agit de vérifier que l'appareil de formation ne peut répondre à cette nouvelle demande. Si c'est le cas, il est possible, de manière transitoire, de mettre en place offre spécifique, notamment en cofinancement avec les acteurs du territoire.

ANNEXE 12  
Glossaire [à réviser]

A.D.I.E. : Association pour le droit à l'initiative économique  
A.G.E.F.I.P.H. : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées  
A.P.E.C. : Association pour l'emploi des cadres  
A.P.H.P : Assistance publique - Hôpitaux de Paris  
A.R.A.C.T. : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail  
A.R.S : Agence régionale de santé  
B.M.O. : Besoins en main d'œuvre  
C.A.R. : Convention annuelle régionale  
C.C.A.S. : Centre communal d'action sociale  
C.C.R.E.F.P. : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle  
C.D.T. : Contrat de développement territorial  
C.F.A. : Centre de formation d'apprentis  
C.I.O. : Centre d'orientation et d'information  
C.N.F.P.T. : Centre national de la fonction publique territoriale  
C.O.M.: Contrat d'objectifs et de moyens  
C.R.C.I. : Chambre régionale de commerce et d'industrie  
C.R.E. : Conseil régional de l'emploi  
C.R.E.S.S. : Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire  
C.R.I.F. : Conseil régional d'Ile-de-France  
C.S.P. : Contrat de sécurisation professionnelle  
D.E.B.O.E. : Demandeur d'emploi bénéficiaire de l'obligation d'emploi  
D.E.L.D. : Demandeur d'emploi de longue durée  
D.E.T.L.D. : Demandeur d'emploi de très longue durée  
D.G.E.F.P. : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle  
D.I.F. : Droit individuel à la formation  
D.I.R.E.C.C.T.E.: Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi  
E.T.T. : Entreprise de travail temporaire  
F.A.S.I.L.D. : Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations  
G.I.P. : Groupement d'intérêt public  
G.P.E.C. : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences  
G.P.E.C.T. : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale  
I.A.E. : Insertion par l'activité économique  
M.R.S. : Méthode recrutement par simulation  
N.A.C.R.E. : Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise  
O.A.P. : Outil d'aide à la prescription  
O.P.C.A. : Organisme paritaire collecteur agréé  
P.R.I.T.H. : Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés  
P.S.E. : Plan de sauvegarde de l'emploi  
R.S.A. : Revenu de solidarité active  
R.S.E. : Responsabilité sociale des entreprises  
Réseau F.A.F.I. : France Active Financement

S.A.I.O. : Service académique d'orientation et d'information

S.C.U.I.O.P. : Service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle

S.P.E. : Service public de l'emploi

S.P.E.D. : Service public de l'emploi départemental

S.P.E.R. : Service public de l'emploi régional

Z.A.C. : Zone d'aménagement concerté

-